

Jobbskifte mellom offentlig og privat sektor

*Betydningen av pensjonssystemets
innlåningsmekanismer på gjenstående
livsløpsinntekt*

Eirik Moen



Masteroppgave ved Økonomisk institutt

UNIVERSITETET I OSLO

13.10.14

Jobbskifte mellom offentlig og privat sektor — Betydningen av pensjonssystemets innlåsningsmekanismer på gjenstående livsløpsinntekt.

En analyse gjenstående livsløpsinntekt ved overgang mellom offentlig og privat sektor, basert på SSBs gjennomsnittlig lønnsstatistikk for 2013 og det norske pensjonssystemets regelverk.

© Eirik Moen

2014

Eirik Moen

<http://www.duo.uio.no/>

Trykk: Reprosentralen, Universitetet i Oslo

Sammendrag

Hovedmålet med oppgaven er å undersøke i hvilken grad bytte av jobb mellom offentlig og privat sektor noen år før overgang til alderspensjon påvirker forventet inntekt over det gjenstående livsløpet.

Tidligere studier viser at det er klare inntektsforskjeller mellom ansatte i privat og offentlig sektor, spesielt blant ansatte innen akademiske yrker. Inntektsforskjellene mellom offentlig og privat sektor når det gjelder yrker uten krav til utdanning er noe mindre. For like utdanningsnivå er det også inntektsforskjeller mellom kjønnene både innad og mellom privat og offentlig sektor.

Det er klare forskjeller i pensjonsordningene mellom offentlig og privat sektor. Forskjellene ble forsterket med pensjonsreformen i 2011. Betydningen av disse ulikhetene påvirker den gjenstående livsløpsinntekten.

Ved jobbskifter mellom offentlig og privat sektor er det klare «innlåsningsmekanismer» i pensjonsordningene som gjør at det kan oppstå et tap av pensjon og gjenstående livsløpsinntekt. Betydningen av denne kostnaden for den gjenstående livsløpsinntekten vil avhenge av utgangspunktet for betraktningen på grunn av inntektsforskjellene.

Jeg har sett på forskjellene i neddiskontert forventet gjenstående livsinntekt ved å bytte jobb fra offentlig til privat sektor ved henholdsvis 40, 50 og 60 år etter kjønn, utdanningsnivå og alternative valg av pensjonsalder ved 62 eller 67 år. Beregningene er også gjennomført under ulike forutsetninger om diskonteringsrenten.

For beregnet gjenstående livsløpsinntekt for 40, 50 og 60 åringer i akademiske yrker viser resultatene at ansatte i privat sektor har høyere neddiskontert gjenstående livsløpsinntekt enn statlige ansatte ved uttak av alderspensjon ved 67 år, og at statlige ansatte har høyere forventet gjenstående livsløpsinntekt ved uttak av alderspensjon fra 62 år ved alderen 50 og 60 år.

Forskjellen skyldes at inntektsnivået er høyere for ansatte i privat sektor frem til 67 år, og at alderspensjonen fra 62 år er bedre for offentlig sektor.

For beregnet gjenstående livsløpsinntekt for 40, 50 og 60 åringer innen i yrker uten krav viser resultatene at menn i privat sektor har høyere neddiskontert gjenstående livsløpsinntekt enn statlig ansatte menn ved uttak av alderspensjon ved 67 år, og at statlig ansatte menn i har

høyere forventet gjenstående livsløpsinntekt ved uttak av alderspensjon fra 62 år ved alderen 60 år. Statlig ansatte kvinner i yrker uten krav til utdanning vil ha høyere neddiskontert gjenstående livsløpsinntekt enn kvinner i privat sektor. Dette på grunn av høyere inntekt.

Videre betraktninger av gjenstående livsløpsinntekter ved henholdsvis 40, 50 og 60 viser at offentlig ansatte som går over fra offentlig til privat sektor på disse tidspunktene taper tjenstepensjon. I tillegg til gevinsten av høyere lønn for akademiske yrker, innebærer overgangen en gevinst i alderspensjon fra folketrygden, rettigheter til ny AFP og høyere inntektsnivåer i privat sektor.

Samlet viser resultatene at offentlig ansatte menn innen akademiske yrker som ønsker uttak av pensjon ved 62 år, taper gjenstående livsløpsinntekt ved overgang fra offentlig til privat sektor i en alder av 50 og 60 år. Den offentlig ansatte tjener derimot livsløpsinntekt ved en overgang til privat sektor i en alder av 40 år. For uttak av pensjon fra 67 år tjener den offentlig ansatte livsløpsinntekt ved alle tidspunktene. For offentlig ansatte kvinner innen akademiske yrker ser vi de samme resultatene, bortsett fra at hun ikke vil tjene på en overgang ved 40 år med en pensjoneringsalder ved 62 år slik som mennene. Gevinsten i gjenstående livsløpsinntekt ved overgang fra 60 år med pensjonering fra 67 år for offentlig ansatte kvinner og menn er likevel svært liten.

For privat ansatte menn innen akademiske yrker som ønsker uttak ved 62 år, taper gjenstående livsløpsinntekt ved overgang fra privat til offentlig sektor i en alder av 40 år. Den privat ansatte tjener derimot livsløpsinntekt ved overgang til offentlig sektor i en alder av 60 år. For uttak fra 67 år taper den privat ansatte livsløpsinntekt ved alle tidspunktene. For privat ansatte kvinner innen akademiske yrker ser vi de samme resultatene. Uten hensyn til neddiskonteringen viser resultatene at kvinner innen akademiske yrker, i motsetning til mennene, ved uttak fra 62 vil tjene marginal på en overgang ved 40 år. Årsaken er en høyere offentlig AFP enn privat AFP og lavere offentlig tjenstepensjon ved sen overgang i livsløpet.

For offentlig ansatte menn i yrker uten krav til utdanning vil den gjenstående livsløpsinntekten reduseres med overgang i perioden 40 til 60 år ved uttak av pensjon fra 62 år. Samme resultat ser vi for menn som ønsker å ta ut pensjon fra 67 år bortsett fra når jobbskiftet skjer ved 60 år. Der viser resultatene en marginal gevinst i gjenstående livsløpsinntekt. For privat ansatte menn i yrker uten krav til utdanning vil den gjenstående

livsløpsinntekten øke marginalt ved overgang i alle aldre, bortsett fra ved 60 år og uttaket av pensjon skjer ved 67 år.

Offentlig ansatte kvinner vil uansett alder for mellom 40 og 60 år og tidspunkt for uttak av pensjon redusere sin gjenstående livsløpsinntekt reduseres, men tapet blir mindre desto senere overgangen skjer. Det kommer av at kvinner innen yrker uten krav til utdanning tjener mer i offentlig sektor enn i privat sektor. Privat ansatte kvinner vil tjene på overgang bortsett fra ved 60 år og uttak av alderspensjon ved 67 år.

Forord

Jeg vil først og fremst takke min hovedveileder Nils Martin Stølen, i Statistisk Sentralbyrå, for sin tid og tålmodighet, samt uvurderlige hjelp til oppgaven. Deretter vil jeg takke Statistisk sentralbyrå for adgang og mulighet til å jobbe med oppgaven i deres lokaler. Jeg vil også takke Ole Christian Lien, i Arbeids- og velferdsdirektoratet, for hjelpen knyttet pensjonsregelverket og for sine kommentarer til oppgaven. En spesiell takk til Einar Moen, i NAV Telemark, for sin støtte og engasjement rundt oppgaven.

Utover dette vil jeg takke familie, venner og kollegaer i NAV for god støtte.

Feil og unøyaktigheter knyttet til oppgaven er mitt ansvar alene.

Oslo, oktober 2014

Eirik Moen

Innholdsfortegnelse

1	Innledning.....	1
2	Teoretisk drøfting.....	5
2.1	Lønnsforskjeller.....	8
2.2	Inntektsforskjeller mellom offentlig og privat sektor.....	11
2.3	Lønnsstruktur og utvikling	13
2.4	Andre økonomiske faktorer	15
3	Pensjon	17
3.1	Alderspensjon fra folketrygden	18
3.2	Avtalefestet pensjon (AFP)	24
3.2.1	AFP i privat sektor	25
3.2.2	AFP i offentlig sektor	27
3.3	Tjenestepensjon	28
3.3.1	Offentlig tjenestepensjon.....	28
3.3.2	Pensjonsordninger i privat sektor	30
3.4	Innlåsningsmekanismer i pensjonsordningene	32
4	Metodisk rammeverk.....	35
4.1	Beskrivelse av rammeverket.....	35
4.1.1	Beskrivelse av datasett	36
4.1.2	Inntekt og forventet gjenstående livsløpsinntekt.....	37
4.1.3	Valg av pensjoneringsalder og uttakstidspunkt.....	39
4.2	Pensjonsberegninger.....	39
4.2.1	Pensjonsberegninger for 1953-kohorten	40
4.2.2	Pensjonsberegninger for 1963- og 1973-kohortene	43
4.3	Forventet gjenstående livsløpsinntekt	44
5	Resultater og drøfting.....	46
5.1	Offentlig sektor.....	46
5.1.1	Pensjonsberegninger for statlig ansatte	46
5.1.2	Forventet gjenstående livsløpsinntekt for statlig ansatte.....	48
5.2	Privat sektor.....	50
5.2.1	Pensjonsberegninger for privat ansatte	50
5.2.2	Forventet gjenstående livsløpsinntekt for privat ansatte	53

5.3	Overgang fra offentlig til privat sektor.....	55
5.3.1	Pensjonsberegninger for jobbskifte til privat sektor	55
5.3.2	Gjenstående livsløpsinntekt ved jobbskifte til privat sektor	58
5.4	Overgang fra privat til offentlig sektor.....	62
5.4.1	Privat sektor og folketrygdens gamle opptjeningssystem	62
5.4.2	Pensjonsberegninger for jobbskifte til offentlig sektor	64
5.4.3	Forventet gjenstående livsløpsinntekt for jobbskifte til privat.....	65
6	Konklusjon	69
	Litteraturliste	71

1 Innledning

Enkeltmenneskets beslutning om jobbskifte mellom offentlig og privat sektor er komplekst og kan være påvirket av mange ulike faktorer. Det er flere forskjeller mellom sektorene. Blant annet er risikoen for en periode med midlertidig arbeidsledighet høyere i privat sektor enn i offentlig sektor (Postel-Vinay and Turon, 2007; Dickson et al., 2014). En risikoavers person vil kunne finne den høyere jobbsikkerheten i offentlig sektor mer betryggende framfor en jobb i privat sektor.

Den enkeltes utdanningsnivå vil også spille en rolle. Ofte vil personer med lavere utdanningsnivå ønske å jobbe i offentlig sektor framfor privat sektor (Postel-Vinay and Turon, 2007). Lønnsforskjellene mellom lavere utdannede i privat og offentlig sektor er mindre enn lønnsforskjellene for høyere utdannede. I tillegg til høyere jobbsikkerhet kan sammenhengen være at helsetilbudet er bedre i offentlig framfor privat sektor. Det er ofte en sammenheng mellom lav utdanning og dårlig helse (Barth, 2005). Offentlige tjenstepensjonsordninger er klart mer fordelaktige enn enkelte pensjonsordninger i privat sektor hva gjelder uførepensjonsforsikring, spesielt for lavere utdannede. Hyggen og Veland (2008) finner at ansatte med lavere utdanning i privat sektor sjeldent har en pensjonsordning med uførepensjonsdekning. Det er mer å hente i privat sektor for personer med høyere utdanning.

En økonomisk fremadskuende aktør drevet av nyttemaksimering vil legge vekt på alle forhold knyttet til de ulike jobbmulighetene og til jobbskiftet. Det vil være vanskelig å kvantifisere betydningen av de ulike forholdene. Betrakningen til den fremadskuende aktøren er derfor avgrenset til forskjeller i forventet gjenstående livsløpsinntekt. Det er gjennomført flere norske analyser av livsløpsinntekt mellom sektorer med hensyn på kjønn, alder og utdanning. Analysene har vært begrenset til den yrkesaktive karrieren. Det er få analyser gjennomført på livsløpsinntekt som inkluderer perioden etter endt yrkeskarriere, herunder gjenstående utbetalinger av alderspensjon.

Det er klare forskjeller mellom offentlig og private pensjonsordninger hva gjelder ytelsesnivå, sammensetning og rettigheter som har betydning for livsløpsinntektene. I offentlig tjenstepensjonsordning vil størrelsen på pensjonsnivået være ytelsesbasert, som en prosentandel av sluttlønn. Privat sektor har lignende ytelsesbaserte pensjonsordninger,

foretakspensjonsordningen, men flere av de private bedriftene har siden 2006 gått over til en mer sparelignende pensjonsordning, en såkalt innskuddspensjonsordning. Endringer i retning av innskuddspensjonsordning og innføring av ny AFP i privat sektor fra 2011 har gjort at privat sektors pensjonsordninger baserer seg mer på opptjening av rettigheter over den yrkesaktive karrieren framfor sluttlønn.

I avgjørelsen om jobbskifte mellom offentlig og privat sektor må den fremadskuede økonomisk rasjonelle aktøren ikke bare ta hensyn til lønnsforskjeller over den gjenstående yrkeskarrieren, men også ta hensyn til forskjellene i pensjon mellom offentlig og privat sektor. Med over 20 år som pensjonist vil pensjonen ha stor betydning for den gjenstående livsløpsinntekten når en begynner å nærme seg pensjonsalderen. Betydningen av pensjonsytelsen vil selvsagt være avhengig hvor mye aktøren verdsetter inntekt nå framfor frem i tid. Aktørens diskonteringsrente vil dermed kunne av klar betydning for om avgjørelsen av et jobbskifte fortøner seg attraktivt eller ikke.

Ved vurdering av jobbskifte mellom offentlig og privat sektor kan det være klare konsekvenser i form av tapt pensjon, såkalte «innlåsningsmekanismer». Lien (2014) finner at selv om andelen av jobbskifter mellom offentlig og privat sektor reduseres desto eldre en blir, er det ingen påvist sammenheng mellom dette og mulighetene for tap av pensjon ved jobbskifte.

Denne oppgaven er avgrenset til å beregne den gjenstående livsløpsinntekten for personer ved alder 40, 50 og 60 år i 2013 som betrakter sin gjenstående livsløpsinntekt i offentlig og privat sektor, samt kostnadene av jobbskifte mellom sektorene. Dataene er basert på såkalte typeberegninger med forutsetning om et konstant gjennomsnittlig inntektsnivå over den yrkesaktive karrieren betinget av utdanning, kjønn, sektortilhørighet og forventet gjenstående levetid. De som var 40, 50, og 60 år i 2013 tilhører henholdsvis 1973-, 1963 og 1953-kohorten. For disse kohortene gjelder ulike regler for pensjon, samtidig som det for offentlig ansatte i 1963- og 1973-kohorten ennå ikke er vedtatt klare regler for beregning av offentlig tjenstepensjon og samordning med alderpensjon fra folketrygden. Den gjennomgående hypotesen er at livsløpskostnadene av jobbskifte mellom offentlig og privat sektor blir større desto lengre en venter fordi pensjonskostnadene da kan bli store.

Jeg vil undersøke om kostnadene ved et jobbskifte i form av tapt pensjon over det gjenstående livsløpet overskrider gevinsten og hvordan livsløpskostnadene varierer med uttakstidspunktet for pensjon ved 62 eller 67 år.

Oppgaven er inndelt på følgende vis: Kapittel 2 tar for seg en teoretisk drøfting av nyttemaksimering og livsløpsinntektsbetraktninger i forbindelse med jobbskifte, samt går gjennom tidligere litteratur om inntektsforskjeller knyttet til utdanning og sektortilhørighet. Kapittel 3 omtaler det norske pensjonssystemet i detalj og hva slags «innlåsningsmekanismer» i pensjonen som oppstår ved jobbskifte mellom sektorene. Kapittel 4 beskriver i detalj metoden som er lagt til grunn for beregningene. Resultatene omtales i kapittel 5 med følgende tabeller som viser pensjons- og livsløpsberegningene. Til slutt konkluderes det i kapittel 6.

2 Teoretisk drøfting

Standard konsumentteori forteller oss at den fremadskuende rasjonelle aktøren alltid vil søke å maksimere egen forventet nytte. Arbeidstilbud vil være en avveining mellom konsum av fritid og ulike goder som er med på å maksimere nytten. Resultatet av nyttemaksimeringen gir den optimale fordelingen av fritid og konsumgoder.

Lønna uttrykker kostnaden av å ta mer fri. Økt lønn vil gjøre kostnaden av fritid større (substitusjonseffekten), samtidig som en kan konsumere mer av ulike goder (inntektseffekten). Når inntekten øker, vil arbeidstilbudet øke eller reduseres avhengig av hvilken av disse effektene som er størst. En vanlig antagelse er at substitusjonseffekten og dermed ønsket om fritid er sterkest når lønnsnivået allerede er høyt. For en gitt avveining mellom konsum, fritid og arbeidsinnsats vil en endring i lønn påvirke nytten.

Nytten summeres over hele livsløpet. Et livsløp er her en forventet gjenstående levetid på T perioder. Hvor nytten bestemmes av C_t , konsum, og L_t , fritid. Der $\rho \geq 0$ representerer tidspreferansen til individet eller diskonteringsrenten.

$$(1) U = \sum_{t=0}^T \left(\frac{1}{1+\rho}\right)^t \cdot U(C_t, L_t)$$

Nyttefunksjonen er stigende, men med avtagende grensenytte for henholdsvis konsum og fritid. At tidspreferanseraten er større enn null innebærer at konsumenten verdsetter konsum og fritid i nær tid mer enn konsum og fritid i fjern tid. Denne individuelle subjektive preferansen kan variere over tid. Konsumenten vil ved hvert tidspunkt velge mengden C_t og L_t som maksimerer livstidsnyttefunksjonen med hensyn på en budsjettbetingelse tilsvarende;

$$(2) \sum_{t=0}^T \left(\frac{1}{1+r}\right)^t \cdot W_t \cdot (H - L_t) = \sum_{t=0}^T \left(\frac{1}{1+r}\right)^t \cdot C_t$$

Budsjettbetingelsen forteller at samlet inntekt skal være lik samlet konsum over livsløpet når vi ser bort ifra arv. W_t representerer lønns- og pensjonsprofil for valgt jobb eller yrke, $H - L_t$ representerer arbeidsinnsatsen i hver periode og er uttrykt som forskjellen mellom totalt antall timer tilgjengelig og antall timer faktisk brukt til fritid, L_t , konsumgodet, C_t , r er real renten i kapitalmarkedet og pris er normert til 1.

Det kan tenkes at individet sin tilpasning også står overfor valget mellom et bestemt utvalg jobber med ulik lønns- og pensjonsprofil, W_t , som aktøren er noenlunde indifferent mellom.

Valget mellom de ulike jobbene vil ikke bare være avhengig av livsløpsinntekten, men også av andre forhold om har betydning.

Under visse betingelser kan maksimeringen av nytte for en gitt arbeidsinnsats være tilnærmet lik maksimert av livsløpsinntekt;

$$(3) \sum_{t=0}^T \left(\frac{1}{1+\rho}\right)^t U(C_t) \approx \sum_{t=0}^T \left(\frac{1}{1+\rho}\right)^t Y_t$$

Livsløpsinntekten avhenger av avstanden i tid, t , inntekt i periode t , Y_t , og hvor $\rho \geq 0$ representerer den subjektive tidspreferansen til individet. Det kan av og til være grunnlag for å si at den subjektive diskonteringsrenten hos individet, ρ , er lik markedsrenten, r .

Enhver langsiktig beslutning på et hvert tidspunkt vil bære preg av ønsket om å maksimere nytte over det gjenstående livsløpet. Det er ved valg av utdanning så tidlig som 16 eller 19 år og senere at individet begynner å vurdere sin nytte over det gjenstående livsløpet. Tidlig i livsløpet velger individer ulike yrker eller utdanninger basert på en subjektiv forståelse av personlige egenskaper som kan ha betydning for muligheten til å oppnå et visst nytte- eller inntektsnivå. Samtidig vil mangel på perfekt informasjon om fremtidig lønn og yrkesmuligheter alltid spille en rolle. Endelig valg av utdanning og yrke vil alltid prege utvalget jobbmuligheter som til enhver tid er tilgjengelig senere i livsløpet og som vil påvirke mulighetene for gjenstående nytte over livsløpet.

For problemstillingene i denne oppgaven ønsker vi å se på avveiningene for personer i en alder av 40, 50 eller 60 år. Vi betrakter derfor utdanning og yrkesvalg som gitt og tar utgangspunkt i hvilken lønn vedkommende kan oppnå i ulike jobber. Videre betrakter vi arbeidsinnsatsen som gitt, men individet kan selv velge tidspunkt for å gå av med pensjon. Tidspunkt for pensjonering er begrenset til 62 eller 67 år.

Utvalget av jobbmuligheter for personer i alderen 40, 50 og 60 år vil bestå av ulike jobber i privat og offentlig sektor. Aktøren forventes da å maksimere forventet nytte over det gjenstående livsløpet på bakgrunn av inntektsmuligheter og gjeldende pensjonssystem i offentlig og privat sektor. Lønns- og pensjonsforskjeller mellom offentlig og privat sektor for gitt utdanning og yrke er derfor momenter som må tas i betraktning. Det vil på betraktningstidspunktet derfor være avgjørende i hvilken sektor aktøren jobber og størrelsen på allerede opptjente pensjonsrettigheter, samt hva aktøren kan ta med seg av disse rettighetene over i ny jobb. Og mulighetene for oppsparing av nye pensjonsrettigheter.

Ønsket om maksimere livsløpsinntekt (alt annet gitt) vil være et moment som påvirker individets tilpasning. En eksogen endring som påvirker inntekts- og pensjonsopptjening vil derfor ha betydning for hvilken jobb en velger. Faktorer som blant annet høyere avkastning på utdanning og ulikheter i pensjonssystem mellom offentlig og privat sektor kan være med på å påvirke valget. Utvalget av jobber som aktøren er indifferent mellom, kan også variere fra år til år og påvirke tilpasningen.

Gitt valgt sektortilhørighet kan vi se for oss et gjenstående livsløpsinntektsløp tilsvarende for offentlig og privat sektor:

$$(4) LI = \sum_{t=\tau}^{s-1} \left(\frac{1}{1+\rho}\right)^t Y_t + \sum_{t=s}^T \left(\frac{1}{1+\rho}\right)^t Y_t^P$$

Der en person er ansatt i offentlig/privat sektor betrakter gjenstående livsløpsinntekt ved tidspunkt τ , og vurderer/bestemmer seg for å pensjoneres ved tidspunkt $s \geq \tau$. Der $T \geq s > \tau$. Hvor T er forventet gjenstående levealder ved betraktningstidspunkt τ . Hvor Y_t er inntekt over livsløpet, mens Y_t^P er inntekt etter pensjonsalder. Inntekt som pensjonist er summen av eventuell tidlig pensjon (AFP), inntekt ved siden av pensjonsutbetalingene og alderspensjon fra både folketrygden og de ulike tjenstepensjonsordningene.

Størrelsen på uførepensjon, mulighetene for tidlig pensjon, samt reglene for alderspensjon i offentlig og privat sektor er ulike og kan ha betydning maksimering av gjenstående nytte over livsløpet.

Faktorer som blant annet vil ha betydning for størrelsen på alderspensjonen vil være ønsket tidspunkt for fratredelse fra arbeid og allerede opparbeidede pensjonsrettigheter. Ønsket om å ta ut pensjon tidlig framfor å ta ut pensjon sent kan være basert på andre ting enn bare tanken om å ha mest mulig gjenstående pensjon. Blant annet kan det ha sammenheng med en vurdering av gjenstående levetid og en vurdering nytten av fritid i de siste leveårene.

Denne oppgaven vil ta for seg beslutningen om en overgang mellom offentlig og privat sektor på bakgrunn av gjenstående livsløpsinntektsberegninger betinget av valgt utdanning og yrke. Betydningen av pensjon avhengig av sektor vil også bli trukket inn i avveiningen mellom å jobbe i offentlig eller privat sektor for å maksimere forventet gjenstående livsløpsinntekt.

Innlåsingeffekter i det norske pensjonssystemet fører til kostnader ved overgang mellom offentlig og privat sektor. Betydningen av disse effektene i pensjonssystemet vil variere, men

det er rimelig å anta at denne kostanden må kompenseres med en inntektsmessig gevinst i form av høyere lønn og bedre pensjonsmuligheter for at en overgang fra offentlig til privat sektor i det hele tatt skal være ønskelig.

Hernæs et al. (2011) setter opp et forenklet uttrykk for å vurdere en overgang fra offentlig til privat sektor ved alder a ;

$$(5) M_a^* = W_a^N + P_a^N + Q_a - W_a^C - P_a^C$$

Der W_a^N er nåverdien av forventet inntektsstrøm opp mot pensjonsalder i privat sektor fra tidspunkt a , P_a^N er nåverdien av forventet pensjonsstrøm i privat sektor fra tidspunkt a , W_a^C er nåverdien av forventet inntektsstrøm opp til pensjonsalder i offentlig sektor, P_a^C er nåverdien av forventet pensjonsstrøm i offentlig sektor og Q_a er nåverdien av oppsatt pensjon fra offentlig sektor ved eventuell overgang til ny jobb ved tidspunkt a .

En overgang til fra offentlig til privat sektor vil være sannsynlig når;

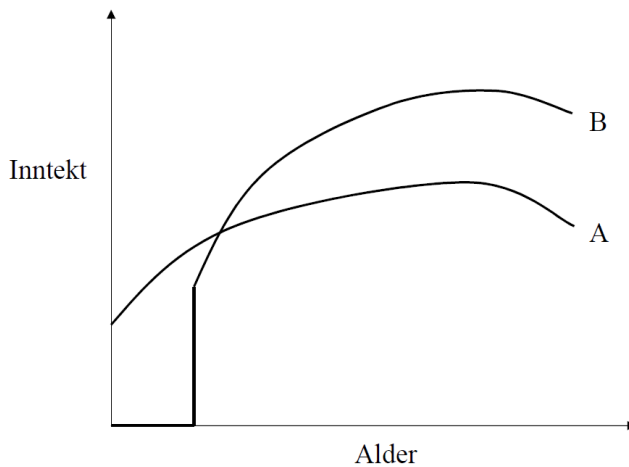
$$(6) W_a^N + P_a^N + Q_a > W_a^C - P_a^C.$$

Bak disse variablene er det mye å diskutere hva gjelder lønnsforskjeller og pensjonsregler mellom offentlig og privat sektor.

2.1 Lønnsforskjeller

I samfunnsøkonomi gjenspeiler den teoretiske tilnærmingen til utdanning gjerne at utdanning er en investering for å oppnå høyere inntekt i fremtiden. Humankapitalteorien sier at utdanning er en kostbar investering på grunn av årene som ellers kunne blitt brukt på inntektsgivende arbeid. Alternativkostnaden vil være den totale inntekten i årene som en kunne opptjent i stedet for å ta utdanning, samt lønnsveksten oppnådd under årene i arbeid på bakgrunn av blant annet jobberfaring. Personer som har brukt flere år på høyere utdannelse forventer å få igjen den tapte inntekten gjennom høyere inntekt eller raskere lønnsvekst ved endt utdannelse.

Figur 1, Livsløpsinntekt og avveiningen mellom lønnsinntekt og utdanning



Kilde; Kirkebøen, 2005.

Figur 1 viser en inntektsbane for person B med utdanning og for person A som ikke har utdanning.

Humankapitalteorien avhenger av at arbeidsgivere ser høyere utdanning som mer verdifullt og er villig til å betale høyere lønninger høyt utdannede enn personer med lavere utdanning. Det betyr at arbeidsgiverne regner med marginal produktiviteten er større for de med høyere utdanning enn for de med lavere utdanning (Hægeland, 2003). Barth (2005) skriver at et år med utdanning gir omtrent 4,7 prosent høyere timelønn, når vi sammenligner ansatte med samme kjønn og med samme yrkeserfaring. I samsvar med tidligere norske studier av livsløpsinntekt finner Kirkebøen (2010) at grupper med lengre utdanning generelt sett har høyere livsløpsinntekt. Et ekstra år utdanning øker gjennomsnittlig livsløpsinntekt med knappe 3 prosent.

Hovedpoenget med humankapitalteorien er at utdanning er noe som kan akkumuleres og gir grunn til økt inntekt på bakgrunn av produktivitet. Mincer's statistiske lønnsfunksjon viser på samme måte som humankapitalteorien at utdanning har en positiv signifikant effekt på inntekt.

Mincer's statistiske lønnsfunksjon skrives ofte på denne måten;

$$(7) \ln y = a + \rho S + u$$

Hvor $\ln y$ er den naturlige logaritmen til inntekt, a kan tolkes som lønnsnivå uten utdanning, ρ er et mål på avkastningen av et ekstra år med utdanning, S er utdanningens lengde og u er restleddet.

Dette viser at lønn avhenger av antall år i utdanning, men kan også avhenge av andre variabler som blant annet kjønn, arbeidserfaring, næring og region (Hægeland, 2003). Spesielt har inkluderingen av jobberfaring i ligningen økt forklaringen av lønnstilpasningen gjennom funksjonen. En tilnærmet lik lønnsfunksjon som tar med jobberfaring i analysen er;

$$(8) \ln y = a + \rho S + g(X) + u$$

Hvor $g(X)$ er en funksjon som tar med jobberfaring inn i lønnsfunksjonen. Problemet med lønnsfunksjonen er at den forutsetter blant annet at marginalavkastningen av hvert år med utdanning og hvert år med jobberfaring er konstant. Empiriske analyser viser at dette ikke stemmer (Hægeland, 2003). Det er store variasjoner i marginalavkastning ved de ulike årene i utdanning og i type utdanning. Avkastningen av jobberfaring synes også å øke med antall år i utdanning (Hægeland, 2003). Denne kompleksiteten i marginal avkastningen ved utdanning gjør det noe vanskeligere å estimere lønn ut fra de teoretiske perspektivene overfor.

Avkastning på utdanning varierer mellom forskjellige typer utdanning (Hægeland, 2003; Moen og Semmingsen, 1996). Moen og Semmingsen (1996) viser at det er store lønnsforskjeller innad i utdanningsgruppene. Det er betydelig variasjon i livsløpsinntekter på tvers av utdanninger med samme lengde. Ved utdanningsgrupper med 1-4 års lengde har ingeniører betydelige høyere inntektsnivå enn både lærere, sykepleiere og andre utdanningsgrupper med 1-4 års lengde i perioden 1986-2000.

For kvinner er det en klarere sammenheng mellom utdanningslengde og livsløpsinntekt, i det alle grupper med høyere utdanning (med unntak av førskolelærere) tjener mer enn de som sluttet etter 3-årig videregående skole (Raaum mfl., 1999). Det er likevel betydelige forskjeller mellom utdanningsgruppene. Livsløpsinntektene for helsearbeidere og lærere er så vidt over inntektene blant de som avsluttet med treårig videregående. Kvinner med lang utdanning, fem år eller mer, tjener betydelig mer enn de med 1-4 års utdanning etter videregående.

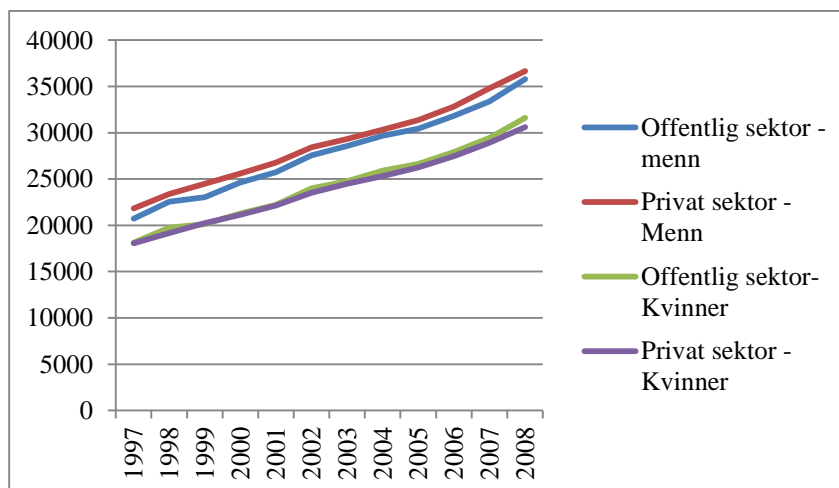
Hovedmønstrene av norske studier av inntekt og utdanning viser at det nærliggende å tro at utdanning har en effekt på livsløpsinntekt. Det er i alle fall grunn til å tro at enkeltmenneskets

valg om å ta utdanning har rot i tanken om at det vil ha en effekt på gjenstående inntektsmulighetene over livsløpet.

2.2 Inntektsforskjeller mellom offentlig og privat sektor

For de fleste utdanningsgrupper finner vi at personer i offentlig sektor tjener mindre enn personer utenfor offentlig sektor (Moen og Semmingsen, 1996; Raaum mfl., 1999). Når Hægeland og Kirkebøen (2007) kontrollerer for sektortilhørighet finner de at inntektsforskjellene mellom ulike utdanningsgrupper blir mindre. Det skyldes som forventet at lønnsnivået i offentlig sektor generelt er lavere enn i privat sektor.

Figur 2, Gjennomsnittlige forskjeller i månedslønn mellom offentlig og privat sektor betinget på kjønn i perioden 1997-2008.



Kilde; Statistikkbanken, SSB, Tabell: 06483

At inntektsmuligheter begrenses gjennom valg av utdanning og yrke kommer tydelig fram i flere norske studier. Ser vi på for eksempel forskjellen i livsløpsinntekt mellom siviløkonomer og sykepleiere, estimerer Moen og Semmingsen (1999) at siviløkonomer har 50 prosent høyere livsløpsinntekt.

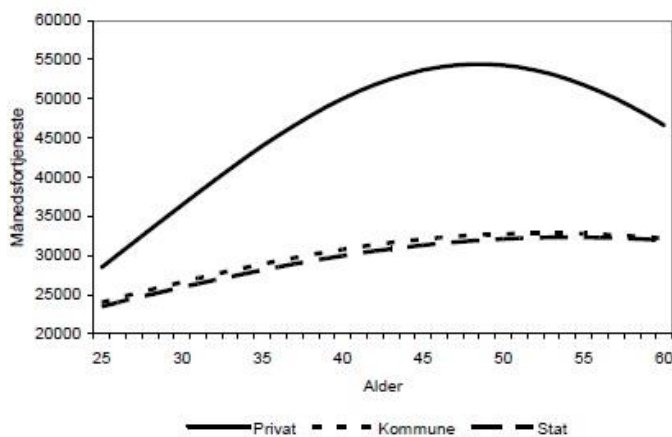
Utdanninger spesielt rettet mot offentlig sektor vil ofte ha lav forventet gjenstående livsløpsinntekt i forhold til utdanninger rettet mot privat sektor eller begge. For eksempel vil sykepleiere og lærere være yrker som ofte er overrepresentert og spesielt rettet for offentlig sektor, mens ingeniører er overrepresentert i privat sektor (Hægeland, 2003; Raaum mfl.,

1999). Fremtidig sektortilhørighet kan derfor allerede være valgt ved enkelte utdanninger og yrker.

Det er klare lønnsforskjeller mellom offentlig og privat sektor selv for avgrensede utdanningsgrupper. Hægeland og Kirkebøen (2007) viser blant annet at personer med lærer- og sykepleierutdannelse tjener mindre i offentlig enn i privat sektor.

Høyere utdanningsgrupper som siviløkonomer og sivilingeniører har oftere mye høyere lønninger i privat sektor enn i offentlig sektor. Barth mfl. (2004) viser hvordan lønnsprofilen til de ulike utdanningsgruppene varierer mellom offentlig og privat sektor i aldersspennet fra 25 til 60 år. Lønnsforskjellene av gitt utdanning mellom de ulike sektorene er liten tidlig i karrieren, men øker utover livsløpet.

Figur 3, Månedsførtjeneste i kroner for siviløkonomer



Kilde; Barth mfl., 2004.

Schøne (2004) viser at avkastning på utdanning og yrkeserfaring er større i privat sektor enn i offentlig sektor for akademikere. Resultatene fra Schøne (2004) sin analyse for perioden 1997-2001 viser at en ansatt i privat sektor med akademisk utdanning har hele 50 prosent høyere timelønn enn en tilsvarende ansatt i offentlig sektor med lik mengde av yrkeserfaring. I samme analyse viser Schøne (2004) at avkastningen på et års ekstra utdanning gir hele 7 prosent høyere timelønn i privat sektor enn i offentlig. Det er et gjennomgående trekk at avkastning på utdanning er høyere i privat enn i offentlig sektor (Hægeland, 2003; Kirkebøen, 2010).

Etter at de gjenstående inntektsmulighetene er blitt begrenset gjennom valg av utdanning og yrke, vil neste steg være valg av sektor som maksimerer gjenstående livsløpsinntekt. Vist ovenfor vil en gitt utdanning gi ulik livsløpsinntekt på bakgrunn av valg av offentlig eller privat sektor.

2.3 Lønnsstruktur og utvikling

Norge har en relativt stabil og sentralisert lønnsstruktur i forhold til andre land.

Lønnsforskjellene mellom ulike utdanningsgrupper holdt seg derfor relativt stabilt gjennom hele 90-tallet. (Hægeland, 2003). Systemet for lønnsfastsettelse vil ha en betydning på størrelsen på lønnsforskjellene. Den relativt sentraliserte lønnsfastsettelsen i Norge er en av de viktigste årsakene til at lønnsforskjellene har holdt seg små og stabile over tid (Hægeland, 2005).

I sin analyse av avkastning på utdanning og yrkeserfaring mellom akademikere i privat og offentlig sektor finner Schøne (2004) at det er vanskeligere å forklare lønsspredningen i privat sektor ved å kontrollere for variablene kjønn, utdanning og yrkeserfaring framfor spredningen i offentlig sektor.

Offentlig sektor har en mer sammenpresset lønnsstruktur og en mer forutsigbar lønnsutvikling enn privat sektor. Det er lettere for en person ansatt i offentlig sektor å estimere fremtidig inntekt på grunn av lavere uforutsigbarhet i fremtidig lønnsutvikling. Det finnes utallige publikasjoner som beviser inntektskompresjon og et sentralisert lønnssystem i offentlig sektor. Den mer sentraliserte og forutsigbare inntektsfordelingen i offentlig sektor mot den mer varierte og uforutsigbare inntekten i privat sektor, skaper en viss form for sikkerhet og trygghet for den offentlig ansatte.

I privat sektor er inntektsnivåene svært variable, og spriket mellom lønningene store. Postel-Vinay and Turon (2007) viser til resultater fra Storbritannia som sier at nåværende inntekt og inntekt tilbake i tid er mer korrelert mellom ansatte i offentlig sektor enn mellom ansatte i privat sektor i to etterfølgende år. Noe som beviser en mer stabil inntektsutvikling for ansatte i offentlig sektor. De samme resultatene får man også på Europeisk data (Dickson et al, 2014). Det er mindre inntektsbevegelighet i offentlig enn i privat sektor (Postel-Vinay and Turon, 2007).

En mer sammenpresset og forutsigbar utvikling i lønnsstrukturen offentlig sektor enn privat sektor kommer av at noen ansatte i offentlig sektor på grunn av sin utdanning har få alternativer om de er misfornøyde med avlønningen. Derfor er lønnsspredningen blant for eksempel lærere og sykepleiere svært liten (Hægeland, 2003). Enkeltes evner og prestasjoner avlønnes i liten grad fordi det offentlige er enekjøper av den typen arbeidskraft.

Lønnsspredningen er større blant for eksempel jurister og siviløkonomer hvor utdannelsen ikke er knyttet mot en spesifikk sektor. Lønnsnivået vil derfor i større grad kunne avspeile evner og prestasjoner til enkelt individer innenfor disse yrkene. Utdanninger spesielt knyttet til offentlig sektor vil derfor gi mindre avkastning i form av lønn.

Postel-Vinay and Turon (2007) konkluderer med at hva man får igjen for erfaring i offentlig sektor er noe mindre enn i privat sektor. Dette på grunn av det sentraliserte lønssystemet i offentlig sektor, som ikke lønner kunnskap og faglig ekspertise på lik måte som privat sektor. Det er mindre forskjeller mellom ulike stillinger. Dette kan være med på å gjøre forskjellene større med årene som går. Samtidig som det vil gjøre personer med ferdigheter og evner over normalen vil søke privat sektor jobber, hvor verdsettelsen av dette er større lønnsmessig.

Den mer sammenpressede lønnsspredningen i offentlig sektor jobber relativt til privat sektor jobber kan være med på å påvirke atferden til økonomiske agenter over tid (Borjas, 2002). Dersom avlønning av ferdigheter, evner og jobberfaring gir større avkastning i form av lønn i privat sektor enn i offentlig sektor, vil vi se at ansatte i offentlig sektor på et høyt ferdighetsnivå vil søke over til privat sektor jobber. På samme måte mangler individer som tilhører en høy ferdighetsgruppe i privat sektor insentiver til å flytte over til det offentlige.

Borjas (2002) mener at endringer i lønnsstruktur og lønnsspredningen mellom individer i offentlig sektor og individer i privat sektor vil være med på å endre sorteringen av arbeidere mellom sektorene.

Lønnsulikheten mellom utdanningsgruppene og innen utdanningsgruppene økte i USA i perioden 1970-2000. Høyere utdanning ble lønnet mer og mer enn de med lavere utdanning. Lønnsulikheten økte raskere i privat sektor enn i offentlig sektor (Borjas, 2002). Dette indikerer større insentiver for at høyt utdannet arbeidskraft ville flytte over til fra offentlig til privat sektor. Forskjellen i utviklingen av lønnsstrukturen i offentlig og i privat sektor har derfor noe å si for mobiliteten mellom sektorene. Det er ikke bare den lønnsgapet mellom de statistisk sammenlignbare ansatte i de to ulike sektorene som har å si.

I perioden fra 1987-2000 har tendensen i Norge har vært at statlige ansatte med lavere utdanning har hatt bedre lønnsutvikling enn ansatte med høyere utdanning (Schøne, 2004). Denne tendensen stoppet opp i 2001 til 2002. Avkastning på erfaring og ansiennitet i staten avtok i perioden 1987 til 2002, mens avkastning på erfaring økte for høyt utdannede relativt til lavt utdannede i samme periode.

Det er grunn for å følge mer med på den offentlige sektors lønnsspredning og inntektsmuligheter om man ønsker å beholde høyt utdannet arbeidskraft og de med størst sannsynlighet for å befinne seg øverste del av lønnsspredningen innen utdanningen på grunn av høyere ferdigheter og bedre egenskaper innenfor offentlig sektor.

2.4 Andre økonomiske faktorer

Muligheten for høyere inntekt over livsløpet er noe den økonomiske agenten alltid vil søke etter. Høy inntekt er likevel av liten betydning dersom risikoen for avbrekk i form av tap av inntekt er stor utover livsløpet, da dette øker risikoen for lav livsløpsinntekt. Det er andre økonomiske faktorer enn høyest mulig inntekt den økonomiske agenten må ta hensyn til i sin vurdering for å maksimere sin gjenstående livsløpsinntekt. Faktorer som risiko for arbeidsledighet og sin egen helse er blant dem.

Det er klart av avkastning på utdanning ikke bare kommer ved muligheten av høyere inntekt, men også gjennom blant annet lavere risiko for å oppleve arbeidsledighet gjennom livsløpet. Viktigheten av denne faktoren for lavt utdannede i Norge kan diskuteres, da Norge har svært lav arbeidsledighet i forhold til andre land. På 1990-tallet var forskjellen i forventet arbeidsledighet mellom grupper med ulik utdanningsnivå mindre i Norge enn i de fleste OECD land (Hægeland, 2003). Sannsynligheten for å unngå arbeidsledighet økte da mindre med å ta høyere utdanning i Norge enn i andre land. Den økonomiske situasjonen, spesielt blant sør-europeiske land, har nok endret seg noe siden den gang. Det er i dag høy ledighet blant mange sør-europeiske land også blant de høyt utdannede.

Jobbsikkerheten er som kjent høyere i offentlig sektor. Risikoen ved å miste jobben og dermed få et midlertidig tap inntekt ved arbeidsløshet er derfor lavere i offentlig sektor enn i privat sektor. For fremadskuende økonomiske agenter vil antageligvis faktorer som dette spille en rolle for avgjørelsen i en overgang fra offentlig til privat sektor (Postel-Vinay and

Turon,2007). Risikoen for arbeidsledighet er større i privat sektor enn i offentlig sektor i Norge for alle utdanningsnivåer.

Resultatene til Postel-Vinay and Turon (2007) og Dickson et al. (2014) viser at sannsynligheten for en avbrytelse i ansettelsen er tre ganger større i privat sektor enn i offentlig sektor. Samtidig som sannsynligheten for å beholde jobben øker med erfaring eller antall år i jobb, noe som øker inntektssikkerheten over livsløpet.

Utdanning er ofte antatt å være korrelert med bedre helse, og de med høyere utdanning opplever derfor en mindre kostnad av hva dårligere helse kan medbringe i livsløpet. Barth (2005) viser at andelen som har sykdom som påvirker hverdagen er mer enn dobbelt så høy blant de med grunnskole enn blant de som har universitet- eller høgskoleutdanning.

Utdanning kan påvirke livsstilsfaktorer som kosthold, trening, alkohol og røykevaner, samt økt kompetanse til å nyttiggjøre seg av helsetilbudet. Utdanning gir også mulighet til å unngå jobber med statistisk høy risiko mot helsen (Barth,2005).

En undersøkelse gjort av Johnsen, Krokstad og Westin (2002) viser at lav sosioøkonomisk status, lav utdanning, lav kontroll i arbeidssituasjonen og fysisk anstrengende arbeid er de sterkeste ikke-medisinske årsaksfaktorene til uførepensjon. Insidensen og prevalensen av uførepensjon har økt de siste 20 årene i Norge. Økningen av antall uføre kommer til tross for at helsetilstanden til befolkningen, i form av levealder, indikere en bedring. Prevalensen for uførepensjon har spesielt økt for unge (Johnsen, Krokstad og Westin, 2002). Undersøkelsen viser ikke noe om forskjellene i uførhet mellom offentlig og privat sektor med samme alder og utdanning, men ansettelse i offentlig sektor gir en klar fordel ved uførhet i form av sikret uførepensjonsytelse utover folketrygden gjennom offentlig tjenstepensjon.

3 Pensjon

De neste avsnittene skal bidra til å gi en oversikt over de ulike pensjonsordningene. Den totale alderspensjonen kan deles opp i tre ulike deler; alderspensjon fra folketrygden, avtalefestet pensjon (AFP) og tjenestepensjon.

Ved spesielt behov for fratreddelse fra yrkeslivet før tidligste pensjonerings tidspunkt på bakgrunn av sykdom, skade eller lyte, kan uførepensjon brukes som en form for tidlig alderspensjon. Mot slutten av 2011 mottok 19,7% av 55-59 åringer og 30,4% av 60-64 åringer uførepensjon (OECD, 2013). Dersom uførepensjonisten har rett til AFP i offentlig eller privat sektor, kan han/hun velge å ta ut dette fra 62 år. Ettersom AFP ikke utbetales samtidig med uførepensjon, må uførepensjonisten selv ta avveiningen om han/hun vil fortsette å motta uførepensjon eller å motta AFP (Plahte og Nordstoga, 2013). Uførepensjonisten må derfor ta en avveining mellom AFP eller fortsatt utbetaling av uførepensjon i forhold til hva som gir mest gevinst. Uførepensjonen kan utbetales fram mot 67 år. Fra 67 år tar alderspensjon fra folketrygden over utbetalingen.

I avsnitt 3.1 forklares alderspensjon fra folketrygden etter gammel og ny ordning.

Alderspensjon fra folketrygden sikrer alle medlemmer av folketrygden en minstepensjon ved alderdom (Plahte og Nordstoga, 2013). Pensjonsreformen fra 2011 endret i alderspensjonen fra et ytelsesbasert pensjonssystem til et mer sparelignende pensjonssystem.

Den største endringen for alderspensjonen kom likevel med innføring av levealdersjustering og full fleksibilitet. Endringene i alderspensjonen ble begrunnet med at pensjonsutgiftene med det gamle systemet ellers ville vokse for mye. Uttakstidspunkt for alderspensjon fra folketrygden før 2011 var ved 67 år. Muligheten for fleksibelt uttak mellom 62 og 75 år kom med pensjonsreformen og gjelder for alle uansett om opptjeningen til alderspensjon skjer etter gammel eller ny ordning. For å kompensere for de økte utgiftene til alderspensjon gjennom mulighetene for tidlig uttak og økt forventet levealder, ble det besluttet at alderspensjonen skulle levealderjusteres (Brunborg m.fl., 2008).

Avsnitt 3.2 forklarer avtalefestet pensjon (AFP) etter gjeldende regler. AFP i offentlig og privat sektor ble etablert i 1988 (Plahte og Nordstoga, 2013). Ordningene åpnet for muligheten til tidligpensjonering i begge sektorer. På det tidspunktet var AFP i både privat og offentlig sektor en korttidsytelse frem mot full alderspensjon fra 67 år. Dette ble med

pensjonsreformen i 2011 for AFP i privat sektor. Systemet for AFP i privat sektor ble endret betydelig, mens offentlig AFP ble videreført med noen endringer knyttet til fleksibel alderspensjon i folketrygden (Plathe og Nordstoga, 2013). Den nye AFP-ordningen i privat sektor ble ikke lenger en korttidsytelse fra 62 til 66 år, men en livsvarig ytelse opp på alderspensjon fra folketrygden.

Avsnitt 3.3 forklarer reglene for tjenstepensjon i offentlig og privat sektor.

Tjenstepensjonen er knyttet til selve arbeidsforholdet og ikke til pensjonsopptjeningen gjennom livsløpet. For offentlig sektor finnes det to ulike tjenstepensjonsordninger; Statens Pensjonskasse (SPK) og Kommunal Landspensjonskasse (KLP). Disse ordningene er svært like. Offentlig tjenstepensjonsordning dekker, i tillegg til alderspensjon, løpende utbetaling av uføre- og etterlattepensjon ved siden av det som kommer fra folketrygden (Plathe og Nordstoga, 2010). Lov om obligatorisk tjenstepensjon (OTP-loven) fra 2006 gjorde at alle arbeidstakere i privat sektor fikk en lovbestemt rett til opparbeidelse og utbetaling av en privat tjenstepensjon. I privat sektorer er det mange ulike pensjonsordninger, og dekningsgraden vil variere fra ordning til ordning. OTP har derfor satt et minimumskrav til den private tjenstepensjonsordningen. For innskuddspensjon er minimumskravet for størrelsen på det årlige innskuddet på 2% av lønnen mellom 1 og 12G (OTP-loven). Foretakspensjon skal sikre en alderspensjon som minst tilsvarer en alderspensjon fra en pensjonsordning med innskuddspensjon som oppfyller minstekravet (OTP-loven).

I avsnitt 3.4 forklarer jeg hvordan innlåsningsmekanismene skaper pensjonskostnader ved jobbskifte mellom offentlig og privat sektor.

3.1 Alderspensjon fra folketrygden

Reglene for fleksibelt uttak av alderspensjon og levealdersjustering, som nevnt i avsnitt 3.0, gjelder for alle som tar ut pensjon fra og med 2011 uansett om alderspensjonen blir beregnet gamle eller nye opptjeningsregler. Innføring av fleksibel alderspensjon i 2011 gjorde at alle medlemmer av folketrygden født fra og med 1943 kunne ta ut sin alderspensjon i perioden mellom 62 til 75 år. Samtidig som innføringen av levealdersjustering gjorde at størrelsen på den årlige utbetalingen av alderspensjon ble mindre desto tidligere det ble foretatt uttak. Fordelen med fleksibel uttak var at det nå ble mulig å jobbe fullt ved siden av full utbetaling

av alderspensjon fra folketrygden. Reglene for fleksibel uttak og levealdersjustering gjelder for alle uansett om opptjeningsmodellen skjer etter gamle eller nye regler.

Pensjonsreformen fra 2011 endret opptjeningsreglene for alderspensjonen fra folketrygden for fødselskohorter etter 1953. Fødselskohorter opp til og med 1953 skal fremdeles få beregnet alderspensjon fra folketrygden etter det gamle opptjeningssystemet.

Det gamle opptjeningssystemet for alderspensjon fra folketrygden kan deles opp i to hoveddeler: minstepensjon og tilleggspensjon.

$$(9) \text{ Gammel alderspensjon fra folketrygden} = \text{Minstepensjon} + \text{Tilleggspensjon}$$

Størrelsen på mottatt minstepensjon avhenger av rettighetene til grunnpensjon og sært tillegg, og er uavhengig av tidligere inntekt. Tilleggspensjonen kommer ved siden av minstepensjon, og er avhengig av opptjente pensjonspoeng beregnet fra tidligere inntekt.

$$(10) \text{ Minstepensjon} = \text{Grunnpensjon} + \text{sært tillegg}$$

Størrelsen på grunnpensjon vil avhenge av trygdetid og ulike faktorer som vist under, i tabellen 1. Vi ser fra tabell 1 at det som skiller mellom rett til grunnpensjon på 0,85G eller 1G er pensjonistens sivilstatus. Enslig pensjonist får 1G i grunnpensjon, mens en pensjonist med partner vil få 0,85G i grunnpensjon. Dersom full trygdetid på 40 år ikke er oppfylt, vil grunnpensjonen avkortes forholdsmessig med 40-deler. I den gamle opptjeningsmodellen ble trygdetid beregnet fra 16 til 66 år, men fra 2011 kan årene fra 67 til 75 år tillegges som del av trygdetiden dersom det opptjenes pensjonspoeng i denne perioden (Plahte og Nordstoga, 2013).

Størrelsen på sært tillegg avhenger av oppfyllelsen av ulike rettigheter som vist under, i tabell 1, samtidig som det avkortes mot tilleggspensjon.

Tabell 1, Rettigheter til størrelse på minstepensjon

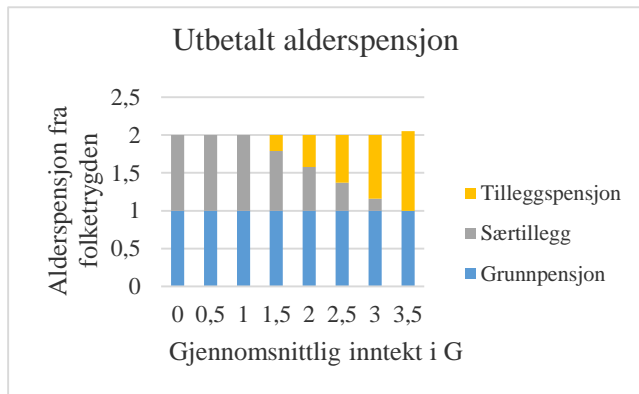
	Grunnpensjon	Sært tillegg	Ektefellet tillegg	Minstepensjon
Enslig pensjonist	1G	1G	0	2G
Pensjonistpar, begge har sært tillegg	0,85G	1G	0	1,85G
Pensjonist gift med pensjonist med tilleggspensjon høyere enn sært tillegg	0,85G	0,74G	0	1,69G
Pensjonist som forsørger ektefelle som er 60 år eller eldre	1G	2G	0,5G	2,5G
Pensjonist som forsørger ektefelle som er yngre en 60 år	1G	1G	0,5G	3,5G

Kilde: Plahte og Nordstoga, 2010.

Tabell 1 over viser at størrelsen på minstepensjon for enslige pensjonister med trygdetid på minst 40 år er lik to ganger grunnbeløp (2G) før levealdersjustering med den gamle opptjeningsmodellen. Videre i oppgaven vil vi begrense oss til enslige pensjonister og minstepensjonsnivå på 2G.

Alle fødselskohorter født før 1954 vil få beregnet tilleggspensjonen fullt ut etter gamle opptjeningsregler. Størrelsen på tilleggspensjonen vil avhenge av antall år i folketrygden (trygdetid), samt gjennomsnittet av de 20 beste årene med høyest pensjonspoeng (besteårsregelen).

Figur 4, Avkortning av særtillegget med tilleggspensjon



Figur 4 viser hvordan særtillegget avkortes med tilleggspensjonen for enslig pensjonist med minst 40 år i folketrygden.

Pensjonsgivendeinntekt er inntekt mellom 1G og 12G. Gamle opptjeningsregler tilsier at bare 1/3 av pensjonsgivende inntekt mellom 6-12G skal gi rett til opptjening i tilleggspensjonen.

Pensjonspoengene (PP) som gir rett til i tilleggspensjon kan beregnes på følgende måte;

$$(11) \quad PP = \begin{cases} 0 & Y < G \\ \frac{(Y-G)}{G} & G \leq Y < 6G \\ 5 + \frac{(Y-6G)}{3G} & 6G \leq Y < 12G \\ 5 + \left(\frac{12G-6G}{3G}\right) & Y \geq 12G \end{cases}$$

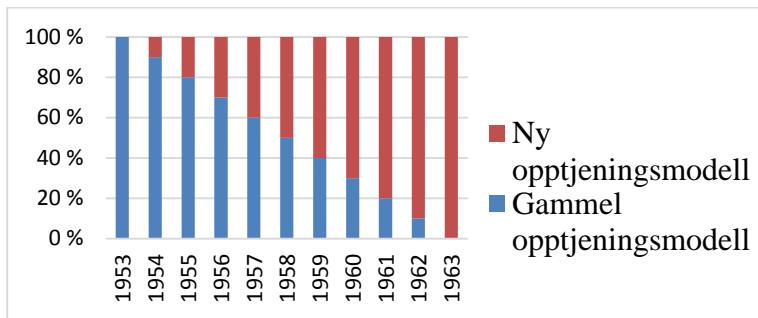
Tilleggspensjonen (TP) kan utregnes på følgende måte;

$$(12) \quad TP = a \cdot \frac{\min(n,40)}{40} \cdot G \cdot SP$$

Pensjonsprosenten, a, etter 1992 er på 42%, mens pensjonsprosenten før 1992 var på 45% (Plathe og Nordstoga, 2013). Sluttpoengtallet (SP) beregnes ut fra gjennomsnitt av de 20 beste årene med pensjonsgivendeinntekt i perioden mellom 17 år til 69 år, den såkalte bestearsregelen (Plahte og Nordstoga, 2010). På lik linje som minstepensjon avkortes tilleggspensjonen med 40-deler dersom ikke full trygdetid på 40 år er oppnådd.

For fødselskohorter mellom 1953 til 1963 skal det nye systemet gradvis innføres fra det gamle. Figur 5 viser hvordan innfasingen av de nye opptjeningsreglene for alderspensjon fra folketrygden skal skje.

Figur 5, Innfasingen av opptjeningsmodell i folketrygden



Fødselskohorter fra og med 1963 får beregnet alderspensjon fra folketrygden fullt ut etter det nye opptjeningssystemet.

$$(13) \quad \text{Ny alderspensjon fra folketrygden} = \text{Garantipensjon} + \text{Inntektpensjon}$$

Minstepensjonen i de gamle opptjeningsreglene tilsvarer det som nå kalles garantipensjon i de nye opptjeningsreglene (Plahte og Nordstoga, 2013). Garantipensjonen avkortes med 80 prosent av inntektpensjonen. Noe som vil gi et en alderspensjon over garantipensjonsnivå så lenge det er opptjent noe form for inntekt i løpet av livet.

De nye opptjeningsreglene fra folketrygden tilsier at alle år med pensjonsopptjening i tiden mellom 13 til 75 år skal telle med i beregningen alderspensjon, den såkalte «alleårsregelen». Etter regelen skal 18,1% av all årlig lønnsinntekt opp til 7,1G legges til i en fiktiv pensjonsbeholdning (Plahte og Nordstoga, 2010). Den opparbeidede inntektpensjonsbeholdningen legges til grunn for den livsvarige årlige pensjonsutbetalingen.

Den totale inntektpensjonsbeholdningen kan skrives med formlene under:

$$(14) \quad TI_p = \sum_{t=13}^{s-1} 0,181 \cdot Y_t \begin{cases} \text{Hvis: } 7,1G > Y_t > 0 \\ \text{Hvis: } Y_t \geq 7,1G \end{cases}$$

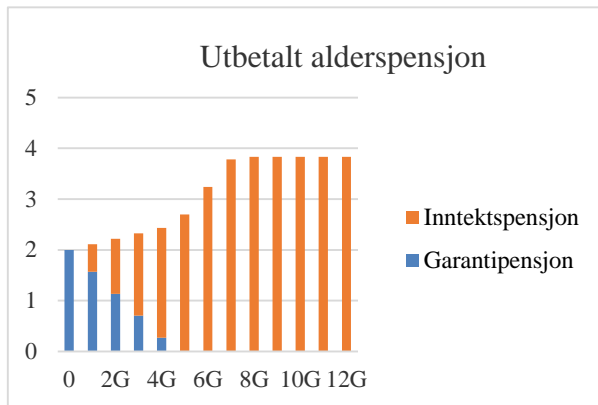
Størrelsen på inntektpensjonsbeholdningen, TI_p , er lik summen av antall år med opptjening i folketrygden med inntekt opp mot 7,1G. Andelen av årlig inntekt som legges til inntektpensjonsbeholdningen er 18,1 prosent av årlig inntekt, Y_t .

Noe som gjør at den årlige pensjonsutbetalingen fra folketrygden (FT_{ny}) etter det nye systemet for enslige forsørgere med 40 år trygdetid tilsvarer:

$$(15) \quad FT_{ny} = \begin{cases} GP & \text{Hvis: } Y_t = 0 \\ GP + 0,2 \cdot I_p & \text{Hvis: } GP > 0,8 \cdot I_p \\ I_p & \text{Hvis: } GP < 0,8 \cdot I_p \end{cases}$$

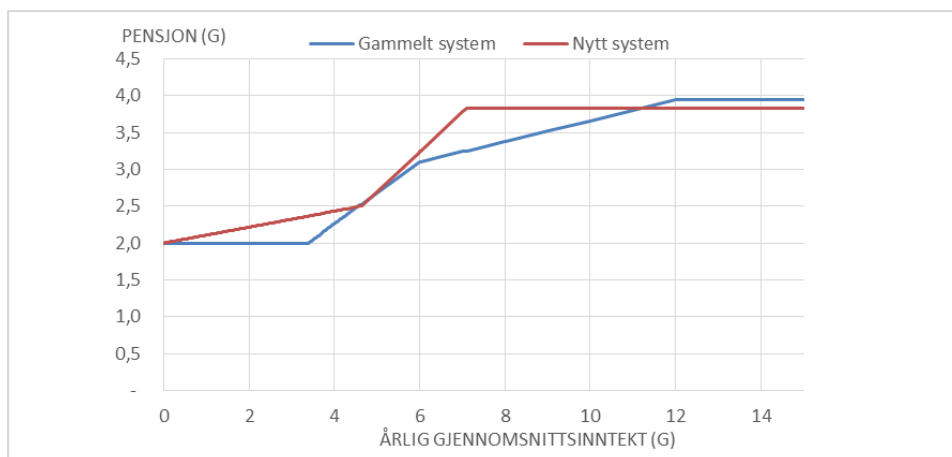
Hvor GP, er garantipensjon, og I_p , tilsvarer en levealdersjustert inntektpensjonsbeholdning.

Figur 6, Avkortning av garantipensjon med inntektpensjon



Figur 6 viser hvordan garantipensjonen reduseres ettersom inntektpensjonen øker, samtidig som all inntekt vil øke den totale alderspensjonen over minstepensjonsnivå på 2G for enslige forsørgere med en trygdetid på 40 år.

Figur 7, Opptjening i alderspensjon i nytt system mot gammelt system.



Kilde: Fredriksen og Stølen, 2011.

Figur 7 viser hvordan alderspensjon fra folketrygden for en enslig pensjonist med full trygdetid på 40 år etter nye opptjeningsregler skiller seg fra de gamle opptjeningsreglene.

De som tidligere bare hadde rettigheter på minstepensjon, får med den nye ordningen mulighet til å opptjene mer enn minstepensjon ved å ha hatt tidligere inntektsgivende arbeid (Fredriksen og Stølen, 2011). De nye opptjeningsreglene i folketrygden vil derfor komme personer med lav inntekt til gode. De gamle opptjeningsreglene reduserte pensjonsopptjeningen etter 6G med 1/3. En økning med til full opptjening inntil 7,1G etter de nye reglene gjør at personer som befinner seg i dette området også kommer bedre ut sammenlignet med de gamle opptjeningsreglene (Fredriksen og Stølen, 2011). De som befant seg i området mellom 6 og 10G kommer også bedre ut i det nye opptjeningssystemet.

Beregningen av de ulike forholds- og delingstallene er basert på gjennomsnittlig forventet gjestående levealder for hver fødselskohort (Brunborg m.fl, 2008). På grunn av en forskjellige utforminger av pensjonssystemet er det hensiktsmessig å bruke forholdstall på det gamle systemet og delingstall på det nye.

3.2 Avtalefestet pensjon (AFP)

Avtalefestet pensjon (AFP) kan tas ut ved 62 år både i offentlig og privat sektor dersom vilkårene for ytelsen er oppfylt. Felles vilkår for AFP i begge sektorer er at personen må være arbeidstaker i sektoren og som samtidig har en årsinntekt som under uttaksåret og året før tilsvarer et beløp over 1G.

I offentlig sektor er det to ulike AFP-ordninger, statlig og kommunalt, men som for tjenestepensjonsordningene er disse relativt like. Det er likevel et vilkår som skiller kommunal AFP-ordning fra den statlige. AFP i kommunal sektor har krav om at arbeidstakeren skal være ansatt hos samme arbeidsgiver (innen offentlig sektor) i de 3 siste årene før uttak (Plahte og Nordstoga, 2010). AFP-ordningen i statlig sektor har ingen krav til slik ansiennitet. Et vilkår som må være oppfylt for rett til offentlig AFP hos begge de offentlige sektorene er imidlertid at en må ha vært medlem av folketrygden i minst 10 år etter fylte 50 år.

Den gamle AFP-ordningen i privat sektor (før 2011) var ganske lik ordningen i offentlig sektor. På lik linje som kommunal sektor AFP-ordning var det krav om 3 års ansettelsestid før uttakstidspunkt, men kravet kunne erstattes med 5 år sammenhengende ansettelse i en hvilken som helst AFP-bedrift (Plahte og Nordstoga, 2010). Forskjellen mellom offentlig AFP og den gamle AFP-ordningen i privat sektor var at den ansatte i offentlig sektor under visse vilkår

kan utbetalt tjenstepensjonsberegnet AFP fra fylte 65 år til og med 66 år. Et vilkår for rett til tjenstepensjonsberegnet AFP er 10 års medlemskap i tjenstepensjonsordningen etter fylte 50 år.

Ny AFP i privat sektor fra 2011 endret seg markert fra den gamle ordningen ved å være en livsvarig ytelse framfor en korttidsytelse. Spørsmålet ble ikke lenger om en skulle ta ut AFP i privat sektor, men når.

3.2.1 AFP i privat sektor

I følge OECD (2013) er omtrent 2/3 av arbeidstakere i privat sektor dekket av en AFP-ordning.

Den gamle AFP ordningen i privat sektor vil fortsette å leve parallelt med den nye frem til 2015 (Plahte og Nordstoga, 2013). Privat ansatte som tok ut AFP ved 62 år i 2010 vil fremdeles være dekket av gamle AFP-ordningen. Den gamle ordningen vil derfor ende i 2015, ettersom denne gruppen da vil ta ut full alderspensjon. AFP i privat sektor etter gamle ordning vil derfor bli behandlet kort i dette avsnittet.

AFP i privat sektor etter den gamle ordningen er sammensatt av grunnpensjon, sært tillegg og tilleggspensjon på lik linje som den tidligere alderspensjon fra folketrygden.

Tilleggspensjonen beregnes ved å ta gjennomsnittet av de 3 beste årene med høyest pensjonsgivende inntekt av de 5 siste årene før uttak av AFP (Plathe og Nordstoga, 2013).

Dette gjør at den beregnede pensjonen fra i AFP-ordningen tilsvarer omtrent det man ville fått i alderspensjon fra folketrygden ved 67 år. Et tariffestet AFP-tillegg legges i tillegg.

$$(16) \quad \textit{Privat AFP} = (MP + TP_{AFP}) + AFP_{Tillegg}$$

Formelen over viser privat sektor AFP etter gammel ordning, hvor MP tilsvarer minstepensjon, TP_{AFP} , AFP beregnet tilleggspensjon og $AFP_{Tillegg}$ tilsvarer AFP-tillegget.

Den nye ordningen i privat sektor minner svært lite om den gamle ordningen, og gjelder for alle tar ut AFP etter 2011. Ny AFP i privat sektor kommer som et påslag til den fleksible alderspensjonen fra folketrygden og kan tas ut i perioden mellom fylte 62 år og 75 år.

Størrelsen av AFP-påslaget øker med senere uttak på grunn av levealdersjustering, men i motsetning til alderspensjonen fra folketrygden øker den ikke etter fylte 70 år (Plahte og Nordstoga, 2013).

Ny AFP i privat sektor stiller langt strengere krav til ansiennitet enn den gamle ordningen. Ansiennitetskravet innføres gradvis, men for 1955-kohorten og senere kohorter vil kravet ligge på at en må være ansatt en eller flere bedrifter knyttet til en AFP-ordning i minst 7 av de 9 siste årene før uttakstidspunkt. Ansiennitetskravet må være oppfylt inne fylte 62 år (Plahte og Nordstoga, 2013). Det betyr at selv om uttak av ny AFP kan skje når som helst etter 62 år kan man altså ikke opptjene rettigheter til AFP etter 62 år. I den gamle AFP-ordningen var det mulig å forskyve de 3 opptjeningsårene som var lagt grunn til etter 62 år og på den måten «reparere» rettighetene. Det er ikke lenger mulig i den nye AFP-ordningen.

For fødselskohorter født etter 1949 og som velger å ta ut det livsvarige AFP-påslaget etter 67 år utgjør AFP-påslaget 0,314% av all pensjonsgivende inntekt under 7,1G opp mot 61 år. AFP-påslaget levealdersjusteres med gjeldende forholdstall (nav.no).

$$(17) \quad AFP_{P\ddot{a}slag} = \frac{\sum_{t=25}^{61} 0,00314 \cdot Y_t}{F_{u,k}}$$

$$Y_t \begin{cases} = Y_t & \text{Hvis: } Y_t < 7,1G \\ = 7,1G & \text{Hvis: } Y_t \geq 7,1G \end{cases}$$

Hvor en andel på 0,314 prosent av årlig pensjonsgivende inntekt, Y_t , summert over antall år med pensjonsgivende inntekt, her fra alderen 25 år til uttakstidspunkt gitt ved s-1. $F_{u,k}$ er gjeldende forholdstall for uttakstidspunkt (u) og fødselskohort (k).

AFP-påslaget tillegges et årlig kronetillegg på kr 19.200 i perioden fra 62 til og med 66 ved tidligere uttak av enn ved 67 år. Ved uttak før 67 år reduseres AFP-påslaget med et livsvarig justeringsbeløp. Justeringsbeløpet er beregnet slik at den for forventet samlede reduksjonen på AFP-tillegget ved uttak før 67 år og over livsløpet skal tilsvare summen av utbetalte kronetillegget i perioden før 66 år.

For kohorter mellom 1944-1962 vil det i tillegg bli beregnet et kompensasjonstillegg. Disse årskullene får hele eller deler av alderspensjonen fra folketrygden beregnet etter gamle opptjeningsregler. Noe som innebærer at de etter 40 års opptjening i folketrygden ikke har mulighet til å motvirke levealdersjusteringen ved å arbeide lenger (Plahte og Nordstoga, 2013). Kompensasjonstillegget er derfor ment for å kompensere for disse begrensede mulighetene til å motvirke levealdersjusteringen.

Med den nye AFP-ordningen øker insentivene for å jobbe lenger i privat sektor. Det livsvarige AFP-påslaget øker jo lenger en venter med å ta det ut (inntil 70 år) på grunn av

levealdersjusteringen. Under den gamle AFP-ordningen økte ikke utbetalingen desto lenger man ventet med å ta den ut mellom 62 og 67 år (Plahte og Nordstoga,2013). I tillegg ble det foretatt en pro-rata avkortning dersom en var yrkesaktiv med inntekt ved siden av. Dette betyr at pensjonen ville bli avkortet med samme prosent som inntekten ville utgjort av den pensjonsgivende inntekten lagt til grunn for AFP beregningen. Den nye AFP-ordningen tillater inntektsgivende arbeid ved siden av full AFP.

3.2.2 AFP i offentlig sektor

AFP i offentlig sektor forble en korttidssytelse selv etter pensjonsreformen i 2011 og kan tas ut fra 62 år. Offentlig AFP er ikke et påslag som kan tas ut sammen med fleksibel alderspensjon fra folketrygden og blir ikke levealdersjustert slik som ny AFP i privat sektor. Fra 67 år stanses utbetalingen av AFP, og offentlig tjenstepensjon kommer til utbetaling.

AFP i offentlig sektor blir i perioden fra 62 til 64 år beregnet på samme måte som den gamle ordningen med AFP i privat sektor. AFP i offentlig sektor består av en beregnet alderspensjon tilsvarende folketrygden (beregnet alderspensjon fra 67 år) og et AFP-tillegg på 20.400 kr per år som til sammen skal utgjøre mindre enn 70% av tidligere inntekt (Plahte og Nordstoga, 2013). Årlig AFP mellom 62 og 64 år, som omregnet til årsinntekt utgjør en pensjonsgivende inntekt (over 1G), regnes som pensjonsgivende inntekt i folketrygden, men blir ikke godskrevet som medlemskap i tjenstepensjonsordningen. Dette har konsekvenser for tjenstepensjonen dersom man ikke skulle ha full opptjening (30 år).

For alder 65 og 66 år kan AFP beregnes som offentlig tjenstepensjon. Dette betyr at dersom tjenstepensjonsberegnet AFP gir høyere ytelse enn folketrygdeberegnet AFP vil denne særfordelen gi gevinst for den offentlig ansatte i de to siste årene før offentlig tjenstepensjon tas ut ved 67 år. En person har full opptjeningstid på 30 år i offentlig tjenstepensjon vil kunne få en AFP-pensjon på 66% av pensjonsgrunnlaget av sluttlønn (Plahte og Nordstoga,2013).

I motsetning til privat ansatte som mottar ny AFP i privat sektor, har offentlig ansatte som mottar offentlig AFP ingen økonomiske insentiver til å jobbe ved siden av.

På lik linje som den gamle AFP-ordningen i privat sektor, reduseres offentlig AFP etter pro-rata avkortning. All inntekt ved siden av offentlig AFP gir en prosentvis reduksjon til den tidligere inntekten som har gitt beregningsgrunnlaget for AFP (Plahte og Nordstoga, 2013).

3.3 Tjenestepensjon

Det finnes to typer tjenestepensjonsordninger; ytelses- og innskuddsordning. En ytelsesordning innebærer ordning er en lovnad om pensjonens størrelse ved pensjonering. Den enkeltes tjenestepensjon utgjør sammen med alderspensjon fra folketrygden en prosentvis andel av lønnen (Plahte og Nordstoga, 2010). Offentlig tjenestepensjon og foretakspensjon i privat sektor er slike ordninger. En innskuddsordning er derimot ingen lovnad om pensjonens størrelse, men en regel om årlig innbetalt innskudd. En slik ordning kan sammenlignes med en sparekonto for den ansatte, hvor det oppsparte beløpet utbetales ved pensjonsalder i et bestemt antall år. I privat sektor er dette blitt den mest vanlige pensjonsordningen.

3.3.1 Offentlig tjenestepensjon

Medlemskap i en offentlig tjenestepensjonsordning krever en stillingsgrad på 33,7% i offentlig sektor (Plahte og Nordstoga, 2010). Medlemmer av offentlig tjenestepensjonsordning en årlig egenandel på 2% av pensjonsgrunnlaget.

Offentlig tjenestepensjon utgjør gjerne en prosentvis andel på mellom 66% til 70% av sluttlønnen før levealdersjustering. Offentlig tjenestepensjon garanterer et ytelsesnivå tilsvarende 66% av sluttlønn ved full medlemstid på 30 år i tjenestepensjonsordningen. Etter samordning med folketrygden vil størrelsen på tjenestepensjonen avhenge av om samordningsfradragets størrelse i forhold faktisk utbetalt alderspensjon fra folketrygden. Dersom samordningsfradraget er vesentlig mindre enn faktisk størrelse på alderspensjon fra folketrygden, vil den totale pensjonen bli over 66% før levealdersjusteringen. Andelen av den totale alderspensjonen som blir dekket av tjenestepensjonen og andelen som blir dekket av alderspensjon fra folketrygden, vil derfor variere med hensyn til inntektsnivået, opptjening i folketrygden og medlemskap i den offentlige tjenestepensjonsordningen.

Bruttogarantien i offentlig sektor er gunstig for personer som ikke har full opptjening i folketrygden (40 år), men som har full opptjening i offentlig tjenestepensjonsordning (30 år). Selv om den offentlig ansatte ikke har full opptjeningstid i folketrygden, og dermed får redusert sin alderspensjon i folketrygden på grunn av det, vil han eller hun kunne få fullt ytelsesnivå av sluttlønn garantert gjennom bruttogarantien ved full medlemskap i tjenestepensjonsordningen.

Dersom den totale pensjonsytelsen ved 67 år etter at tjenstepensjonen er samordnet med alderspensjon fra folketrygden skulle bli mindre enn 66% av ytelsesnivået, vil en individgaranti dekke mellombeløpet. Dekning ved hjelp av individgarantien dersom pensjonsytelsen blir mindre enn 66% gjelder for alle fødselskohorter opp til og med 1958 som har full medlemskap i den offentlig tjenstepensjonsordning. Individgarantien kommer spesielt til nytte dersom tjenstepensjonen og alderspensjonen levealdersjusteres (alle etter 2010), og ytelsesnivået på grunn av dette kommer under 66%.

En sluttlønnbasert tjenstepensjonsordning gjør at det den offentlig ansatte har tjent gjennom livet er mindre viktig for den totale pensjonen. Livløpsinntekten vil ha mindre å si for den totale pensjonsutbetalingen. Plathe og Nordstoga (2010) forklarer at dersom vi ser for oss to arbeidstakere hvor den ene har lengre ansiennitet, men begge har 30 års opptjening i offentlig sektor og samme sluttlønn, vil de uavhengig av livsløpsinntekt eller ansiennitet ikke ha noen pensjonsmessige forskjeller.

Det ble nevnt i tidligere avsnitt at offentlig tjenstepensjon samordnes med alderspensjon fra folketrygden. Samordningen mellom offentlig tjenstepensjon og alderspensjon fra folketrygden skjer ved uttaksalderen 67 år for kohortene født fra 1943 til og med 1953. Det gjelder altså kohortene som får alderspensjon fra folketrygden beregnet etter gamle opptjeningsregler.

Samordningsfradraget på bruttotjenstepensjon tilsvarer 0,75G (som fratrekk på grunnpensjon), en beregnet tilleggspensjon på bakgrunn av sluttlønn og et eventuelt sært tillegg. Det totale samordningsfradraget avkortes med 30-deler, på lik linje med den offentlige tjenstepensjon, dersom full opptjeningstid ikke er oppnådd.

Beregningen av selve samordningsfradraget gjør at den totale pensjonen ved 67 år kan nå et ytelsesnivå på over 66 %. Blant annet fordi størrelsen på grunnpensjonen er større enn det tilsvarende fradraget for personer med full trygdetid på 40 år.

(18)

$$AP = \min \frac{(n, 30)}{30} \cdot [(0,66 \cdot Y_s) - (0,75G + TP_s)] + (GP + TP) \quad \text{Hvis: } TP_s \text{ og } TP > \text{sært tillegg}$$

Den totale størrelsen på alderspensjon fra 67 år, AP, tilsvarer da (18). Der Y_s er lik sluttlønn, TP_s er fradraget av tilleggspensjon beregnet ut fra sluttlønn, GP er størrelsen på den faktiske grunnpensjonen i minstepensjon som enten på størrelse med 0,85G eller 1G og TP er den

faktiske tjenstepensjonen beregnet etter besteårsregelen. Særtillegget avkortes med tilleggspensjon dersom tilleggspensjonen er mindre enn særtillegget.

Offentlig tjenstepensjon kompenserer ikke for tidlig uttak av alderspensjon fra folketrygden (Plahte og Nordstoga, 2013). Samordningsfradragene beregnes som om ytelsen alderspensjon fra folketrygden ble tatt ut tidligst ved 67 år. Et uttak av alderspensjon fra folketrygden fra 62 år gjør at samordningsfradraget på tjenstepensjonen blir høyere enn hva vedkommende faktisk får i alderspensjon fra folketrygden. Grunnen er ulik levealdersjustering ved 62 og 67 år.

Fra 2011 skal offentlig tjenstepensjon levealdersjusteres på lik linje med alderspensjon fra folketrygden. Dette betyr bruk av forholdstall på tjenstepensjonen for kohortene som fremdeles får beregnet alderspensjonen fra folketrygden fullt etter gamle regler. Det vil si til og med 1953-kohorten. Det ennå ikke fastlagt noe klart regelverk for de med offentlig tjenstepensjonsordning som får alderspensjon fra folketrygden beregnet delvis eller helt etter det nye systemet (Plahte og Nordstoga, 2013)

3.3.2 Pensjonsordninger i privat sektor

Lov om obligatorisk tjenstepensjon (OTP) i 2006 sørget for at alle i privat sektor skulle tilknyttes en tjenstepensjonsordning. Innføringen av OTP førte til at 1/3 av ansatte i privat bedrifter som ikke tidligere hadde hatt en tjenstepensjonsordning nå, fikk rett på dette (Hyggen og Veland, 2008). Loven kom spesielt unge privat ansatte med lav utdanning, eller ansatte i små bedrifter, til gode.

Den private tjenstepensjonsordningens verdi og omfang varierer, men OTP sørger for et minimumskrav til de ulike ordningene. Minimumskravet sikrer at alle ansatte i privat sektor over 20 år med minst 20%-stilling omfattes av en tjenstepensjonsordning fra første dag (Plahte og Nordstoga, 2010). Lov om innskuddspensjon og lov om foretakspensjon gir nærmere regler for nivå og sammensetning. Det er ingen krav til uføredekning utover det som dekkes av folketrygden. Det viser seg likevel at de fleste med foretakspensjon har en form for uføredekning, mens et fåtall av innskuddspensjonsordningene har det (Hyggen og Veland, 2008).

Arbeidsgivere i privat sektor kan velge mellom å tilby en foretakspensjon eller en innskuddspensjon til sine ansatte. Det er innskuddspensjon som dominerer (Hyggen og

Veland, 2008). OECD (2013) finner at stadig flere bedrifter velger bort foretakspensjon framfor en innskuddspensjonsordning.

I utgangen av 2007 var omtrent 35% av de aktive medlemmene i private tjenstepensjonsordninger omfattet av en foretakspensjonsordning, og andelen ser ut til å reduseres (Hyggen og Veland, 2008). En foretakspensjonsordning i privat sektor er tilnærmet lik offentlig tjenstepensjonsordning. Pensjonsordningen krever som regel 30 års medlemskap frem til 67 år, for rett til en full pensjonsytelse. Ordningen sikter på et ytelsesnivå rundt 66% av sluttlønn, men i motsetning til offentlig tjenstepensjon har dette ingen garanti. Av ytelsesnivået lagt til grunn for sluttlønnen blir det gjort et fradrag for en «antatt folketrygd». Beregningen av den «antatte folketrygden» skjer etter bransjestandard. Lavere reell alderspensjon fra folketrygden enn det som blir lagt til grunn i fradraget kompenseres ikke (Plahte og Nordstoga, 2010;2013). Ofte kan det totale ytelsesnivået bli lavere enn tiltenkt på grunn av den individuelle forskjellen i den enkeltes reelle alderspensjon fra folketrygden. Ytelsesnivået er derfor ikke sikret på samme måte som i offentlig tjenstepensjon.

Den mer vanlige innskuddspensjonsordningen i privat sektor, fungerer slik at den enkelte arbeidstaker får et månedlig pensjonsinnskudd (en prosentdel av lønna) inn på sin pensjonskonto (Plahte og Nordstoga, 2010). Størrelsen på pensjonsinnskuddet varierer veldig fra arbeidsgiver til arbeidsgiver, men de fleste arbeidstakere med inntekt under 6G er omfattet av en pensjonsordning tilsvarende minstekravet på 2% (Hyggen og Veland, 2008).

Maksimalgrensen på innskuddssatser etter innskuddspensjonsloven tilsvarende 5% på inntekt mellom 1-6G og 8% av inntekt mellom 6-12G. Hyggen og Veland (2008) finner at en betydelig andel av ansatte med innskuddssatser nær maksimalgrensene er høyere utdannet.

Størrelsen på sparekontoen ved uttaksalder vil avhenge av antall år, størrelsen på årlig innskudd, samt avkastning på beholdningen. Avkastningen avhenger av valgt investeringsportefølje. Vanligvis er det den ansatte selv som velger mellom ulike investeringsporteføljer med ulik risiko (Plahte og Nordstoga, 2013). Høyere risiko vil naturligvis gi mulighet for høyere avkastning. Ved uttakstidspunkt vil årlig pensjon avhenge av størrelsen på pensjonskontoen og lengden på utbetalingsperioden valgt av den enkelte. Minimumskravet for utbetalingsperioden er som hovedregel på 10 år. Før pensjonsreformen i 2011 var det kun mulig å ta ut innskuddspensjonen ved fylte 67 år, noe som gjorde at minste utbetalingsperiode var til fylte 77 år. Pensjonsreformen åpnet muligheten for fleksibelt uttak av innskuddspensjon fra 62 år, men med et krav om at utbetalingsperioden minst varer frem

til fylte 77 år (Plahte og Nordstoga, 2013). Dette gjør at minimums utbetalingsperiode i praksis økte til 15 år fra 2011.

I motsetning til foretakspensjon i privat sektor og offentlig tjenstepensjon avhenger størrelsen på utbetalt innskuddspensjon av alle år med pensjonsgivende inntekt i bedriften. Innskuddsordninger er derfor ofte mer avhengig av livløpsinntekten enn ytelsesordninger.

3.4 Innlåsningsmekanismer i pensjonsordningene

Ved jobbskifte mellom offentlig og privat sektor oppstår såkalte «innlåsingeffekter». Med innlåsingeffekter mener vi ekstra kostnader eller tap av pensjon som oppstår på grunn av selve jobbskiftet mellom sektorene.

Pensjonsreformen i 2011 forsterket innlåsingeffektene for offentlig ansatte som ønsker jobbskifte fra offentlig til privat sektor i høy alder. Det tidligere ansiennitetskravet for AFP-ordningen i privat sektor krevde at man hadde minst 3 års pensjonsopptjening av de fem siste årene i en AFP-virksomhet før fylte 62 år (Plahte og Nordstoga, 2013; Lien, 2014). Dette ville gi den offentlig ansatte som velger sektorskifte fra offentlig til privat før 59 år en mulighet til å ta ut AFP i privat sektor fra 62 år. Pensjonsreformen strammet inn på dette kravet. Den nye AFP-ordningen økte kravet til medlemskap i en AFP-virksomhet til minst 7 av de siste 9 årene før 62 år (Plahte og Nordstoga, 2013; Lien, 2014). Kravet innføres gradvis for kohortene mellom 1944 og 1954. Kravet om medlemskap i minst 7 av de siste 9 årene i en AFP-virksomhet gjør at ansatte som velger jobbskifte fra offentlig til privat sektor etter 55 år, ikke vil få rett til utbetaling av AFP i privat sektor.

Offentlig AFP krever ansettelse i offentlig sektor ved uttakstidspunkt. Det betyr at offentlig ansatte som skifter jobb til privat sektor etter 55 år mister muligheten til å ta ut både offentlig og privat AFP. Tidligere ville ansatte som ikke tar AFP fra 62 år i offentlig eller privat sektor ikke tape ytelser som alderspensjonist, ettersom det ikke påvirker pensjonsutbetalingen ved 67 år. Den nye AFP-ordningen i privat sektor er en livsvarig ytelse. Det betyr at de som velger jobbskifte fra offentlig til privat sektor etter 55 år, vil tape livsvarig pensjonsutbetaling i privat sektor selv om de ønsker uttak alderspensjon fra 67 år.

Innlåsingeffektene blir mildere for privat sektor ansatte som velger jobbskifte til offentlig sektor. AFP-ordningen i statlig sektor har ingen ansiennitetskrav. Rettighetene er oppfylt så lenge den ansatte har minst 10 års pensjonsopptjening i folketrygden etter fylte 50 år. En

privat ansatt som velger jobbskifte til statlig sektor før 62 år, vil derfor kun tape rettigheter til AFP i privat sektor. For kommunal sektor AFP-ordning gjelder samme krav til ansiennitet som i den gamle AFP-ordningen i privat sektor, samt minst 10 års pensjonsopptjening i folketrygden etter 50 år. For at den privat ansatte ikke skal tape rettighetene til utbetaling av AFP-ordningen i kommunal sektor må jobbskiftet skje før 59 år. Lien (2014) skriver at en overgang fra privat sektor til offentlig sektor for en person som nærmer seg 62 år vil være kostnadsfullt, ettersom personen da mister livsvarig pensjon og samtidig ikke har krav på offentlig AFP.

Tidligere i oppgaven er det nevnt at det for alderen 65 og 66 år blir utbetalt tjenstepensjonsberegnet AFP i offentlig sektor dersom dette gir høyere ytelsesnivå enn folketrygdeberegnet AFP. For muligheten til tjenstepensjonsberegnet AFP er kravet til medlemskap i offentlig tjenstepensjon på minst 10 år etter fylte 50 år. Privat sektor ansatte bør derfor skifte jobb til offentlig sektor før fylte 50 år dersom de ønsker å ta ut offentlig AFP fra 62 år og tjenstepensjonsberegnet AFP gir høyere ytelse enn folketrygdeberegnet AFP.

Full opptjening i offentlig tjenstepensjon krever 30 års medlemskap.

Tjenstepensjonsordningen avkortes med 30-deler dersom ikke full opptjening er nådd ved uttakstidspunkt. Ved overgang fra offentlig til privat sektor blir opptjente rettigheter i den offentlige tjenstepensjonsordningen omregnet til «oppsatt pensjon». Hvis den offentlig ansatte ville ha oppnådd 40 års medlemskap i tjenstepensjonsordningen dersom han/hun hadde stått i stilling til aldersgrensen (70 år), blir den «oppsatte pensjonen» fra offentlig tjenstepensjonsordning avkortet med 40-deler etter overgang til privat sektor.

Medlemsbrøken varierer fra 30- til 40-deler alt ettersom hvor mange år som kunne vært oppnådd i tjenstepensjonsordningen ved 70 år. Ordningen kan bety tap av pensjon for offentlig ansatte som velger jobbskifte til privat sektor.

Privat ansatte som velger jobbskifte til offentlig sektor vil ikke bli påvirket av denne innlåsingeffekten. De vil uansett få beregnet den offentlige tjenstepensjonsordningen som avkortes etter antall år i tjenstepensjonsordningen av full medlemskap på 30 år på lik linje som andre offentlig ansatte. Sen jobbskifte til offentlig sektor vil likevel føre til lav tjenstepensjonsutbetaling, dersom den ansatte får få år som medlem før uttak.

Den nye AFP-ordningen i privat sektor forsterker innlåsingeffekten av den oppsatte tjenstepensjonen gjennom de nye samordningsreglene. Samordningsreglene mellom offentlig

tjenestepensjon og ny AFP i privat sektor tilsier at det livsvarige AFP-påslaget, inkludert eventuelt kompensasjonstillegg, skal avkortes forholdsmessig med den oppsatte pensjonen fra offentlig tjenestepensjon ved 67 år. Samordningsreglene er spesielt etablert for å unngå et høyt pensjonsnivå for de med både rettigheter til AFP i privat sektor og oppsatt pensjon fra offentlig sektor (Plahte og Nordstoga, 2013). Innlåsingeffekten forsterkes for personer som ønsker å ta ut AFP-påslaget og alderspensjon fra folketrygden før 67 år. Det livsvarige AFP-påslaget før 67 år vil være mindre enn det livsvarige AFP-påslaget ved 67 år på grunn ulik levealdersjustering. Dette gjør at oppsatt pensjon fra offentlig tjenestepensjon avkortes med mer enn det som faktisk blir utbetalt i livsvarig AFP-påslag. De som velger å ta ut AFP-påslaget før 67 år taper derfor mer i oppsatt pensjon fra offentlig sektor enn de som tar ut AFP-påslaget ved 67 år. De fleste med som fratrer tidlig, vil nok ved fylte 67 år få lavere livsvarig pensjon enn de ville fått med de gamle AFP-reglene i privat sektor (Plahte og Nordstoga, 2010).

Tidlig fratreden med offentlig AFP vil ikke påvirke den totale alderspensjonen ved 67 år. Privat sektor ansatte som velger å skifte jobb til offentlig sektor og får rett til offentlig AFP vil derfor ikke oppleve noen lignende innlåsingeffekt som offentlig ansatte møter med den nye AFP-ordningen i privat sektor.

Overganger mellom de ulike pensjonsordningene i offentlig sektor (kommunal og statlig) er relativt uproblematisk i forhold til overgangen mellom ulike pensjonsordningen i privat sektor. Denne problematikken vil ikke bli belyst i denne oppgaven.

4 Metodisk rammeverk

I dette avsnittet beskrives det metodiske rammeverket for oppgaven. Først gir jeg et overblikk over dataene brukt i beregningene, deretter diskuteres antakelsene gjort i beregningen av gjenstående og alderspensjon.

4.1 Beskrivelse av rammeverket

I denne oppgaven tar vi utgangspunkt i gjennomsnittlig lønnsinntekt for 2013 for i enkelte grupper i offentlig og privat sektor for å beregne eventuell avtalefestet pensjon (AFP), alderspensjon og den gjenstående livsløpsinntekt under forutsetning av at arbeidsforholdet videreføres. Deretter beregnes gjennomsnittlig gjenstående livsløpsinntekt og alderspensjon for ansatte i de forskjellige gruppene ved overgang fra statlig til privat sektor og omvendt.

I beregningen av forventet alderspensjon antas uttakstidspunkt ved 62 eller 67 år. Vi antar som en forenkling til beregningene at privat sektor ansatte automatisk velger å ta ut AFP-tillegget sammen med alderspensjon fra folketrygden ved uttakstidspunkt, dersom rettighetene er oppnådd. For offentlig ansatte antas det at offentlig AFP tas ut ved uttakstidspunkt 62 år, og at tjenstepensjonsberegnet AFP tas ut i perioden 65-66 år dersom folketrygdberegnet AFP er mindre enn tjenstepensjonsberegnet AFP. Offisiell pensjonsalder i Norge før 2011 var 67 år. Vi antar at offentlig ansatte tar ut alderspensjon fra folketrygden og offentlig tjenstepensjon fra 67 år.

Oppgaven belyser tap eller gevinst av gjenstående livsløpsinntekt på grunn av lønn, AFP og alderspensjon ved overgang av ved overgang fra offentlig til privat sektor for aldersgruppene 40, 50 og 60 år. Gevinst i form av høyere lønnsinntekt for offentlig ansatte i akademiske yrker ved overgang til privat sektor, og tap i forbindelse å miste pensjonsrettigheter. For offentlig ansatte fra ikke-akademiske yrker vil lønnsforskjellen til privat sektor være mindre. Effekten av å miste pensjonsrettigheter vil derfor kanskje ha en sterkere effekt på forventet gjenstående livsløpsinntekt for denne gruppen. Lønnsinntekten lagt til grunn er gjennomsnittlig lønnsinntekt for 2013, noe som betyr at det beregnes gjenstående livsløpsinntekt for fødselskohort 1953, 1963 og 1973.

Flere pensjonsytelser er livsvarige ytelser hvor blant annet alderspensjon fra folketrygden er en slik yttelse. Alderspensjon fra folketrygden utmåles etter de samme regler for hele

befolkningen. Livsvarige pensjonsytelser i privat sektor vil være ny AFP. Privat tjenestepensjon av type innskuddspensjon har et minste krav for utbetaling til og med 77 år, men kan i teorien utbetales livsvarig. Privat tjenestepensjon er i ikke tatt hensyn til i denne oppgaven. For offentlig ansatte vil offentlig tjenestepensjon være den eneste pensjonsytelsen ved siden av alderspensjon fra folketrygden som er livsvarig. Forventet gjenstående livsløpsinntekt vil derfor være avhengig av størrelsen på alderspensjon, AFP og forventet gjenstående levealder for de ulike yrkene og aldersgruppene i 2013.

4.1.1 Beskrivelse av datasett

Denne oppgaven bygger på to datasett fra SSB, for henholdsvis lønn og forventet gjenstående levealder. Opplysningene om lønn tar utgangspunkt i gjennomsnittlig årslønn og er differensiert etter henholdsvis akademiske yrker og yrker uten krav til utdanning, etter kjønn og etter sektortilhørighet i 2013.

Tabell 2, Gjennomsnittlig måneds- og årslønn for statlig og privat sektor ansatte i 2013.

Kjønn	Yrker	Statlig sektor		Privat sektor	
		Månedslønn (kr)	Årslønn (kr)	Månedslønn (kr)	Årslønn (kr)
Menn	Akademiske yrker	kr 46 000	kr 552 000	kr 55 600	kr 667 200
	Yrker uten krav til utdanning	kr 29 100	kr 349 200	kr 29 400	kr 352 800
Kvinner	Akademiske yrker	kr 41 800	kr 501 600	kr 48 400	kr 580 800
	Yrker uten krav til utdanning	kr 29 300	kr 351 600	kr 27 800	kr 333 600

Kilde: Statistikkbanken, SSB, Tabell: 08059.

Tallene for forventet gjenstående levealder er beregnet for kvinner og menn i aldersgruppene 40, 50 og 60 år for 2013.

Tabell 3, Forventet gjenstående levetid etter kjønn og aldrene 40,50 og 60 år i 2013.

Forventet gjenstående levetid etter kjønn og alder for 2013					
Menn	40 år	40,77	Kvinner	40 år	44,32
	50 år	31,35		50 år	34,72
	60 år	22,51		60 år	25,58

Kilde: Statistikkbanken, SSB, Tabell: 05375.

Ved hjelp av disse datasettene kan et grovt estimat for forventet gjenstående livsløpsinntekt i fødselskohortene 1953, 1963 og 1973 i 2013 kroner kalkuleres når vi legger til grunn at lønna som yrkesaktiv holder seg konstant frem til pensjoneringsalder.

Det har ikke vært mulig å oppdrive tall på forventet gjenstående levealder for aldersgruppene fordelt på utdanning og sektor i 2013, det er likevel grunn til å tro at ansatte i akademiske yrker har en lengre forventet gjenstående levetid enn ansatte i yrker uten høyere utdanning. Borgan (2009) finner at menn og kvinner i yrker som vanligvis krever høyere utdanning over lengre tid har hatt den laveste dødeligheten.

I denne oppgaven vil jeg ikke ta stilling til ulike forventet gjenstående levealder mellom akademiske yrker og yrker uten krav til utdanning, selv om det også her burde være grunnlag å forvente forskjeller i levealder.

4.1.2 Inntekt og forventet gjenstående livsløpsinntekt

Diskonteringsrenten sier noe om hvordan konsum i dag verdsettes framfor konsum i morgen. En høyere diskonteringsrente vil gjøre fremtidig inntekt mindre verdt framfor inntekt i dag. I teorien kan det antas at diskonteringsrenten er lik markedsrenten for innskudd og utlån, siden man ved å spare og låne kan veksle mellom konsum i dag framfor konsum i morgen. I realiteten viser det seg at de økonomiske aktørene er mer utålmodige enn hva teorien skulle tilsi.

Finansdepartementet (2005) gir et anslag på den nominelle diskonteringsrente mellom 4-6 %. Forventet gjenstående livsløpsinntekt vil for de ulike gruppene beregnes ut fra en nettorente (realrente i forhold til reallønnsvekst) tilsvarende 2%, på bakgrunn av en nominell rente på 5,5 %, konstant lønnsvekst på 3,5% og en prisvekst på 1,5%.

En diskonteringsrente vil i realiteten variere fra person til person. Videre i oppgaven ønsker jeg å bruke alternative nettorenter på henholdsvis 0% og 4% for å vise betydningen av dette i beregningen av forventet gjenstående livsløpsinntekt.

Med en nettorente tilsvarende 0 % vil en person være likegyldig hva gjelder inntekt i dag framfor inntekt i morgen. Disse personene legger ikke særlig vekt på diskontering. I mange pensjonskalkulatorer er det gjerne slik at fremtidig pensjon oppgis i faste lønninger. Det er

derfor nærliggende å bare summere opp lønn og pensjonsytelser for beregning av livsløpsinntekten.

En sterk subjektiv vurdering av fremtidig inntekt vil påvirke diskonteringsrenten for den enkelte. Egen vurdering av helse og gjenstående livslengde vil være av betydning for en slik subjektiv rente. Den nominelle subjektive renten, gitt en lønnsvekst på 3,5 % og en prisvekst på 1,5%, vil da kunne sies å være en god del høyere enn anslaget fra Finansdepartementet. I den videre analysen gjøres derfor et anslag på en nettorente tilsvarende 4%, for å illustrere betydningen av en subjektiv rente.

Datasettet på gjennomsnittlig inntekt fra SSB for 2013 vil bli brukt som informasjon til oppsamling av pensjonsrettigheter.

I pensjonsberegningene antas at det at den ansatte har en konstant inntekt over hele den yrkesaktive karrieren dersom personen holder seg i samme sektor. Fra tidligere i oppgaven vet vi inntekten utover livsløpet vil øke. Spesiell høy inntektsøkning vil gjerne oppleves i begynnelsen av karrieren. Vi ser likevel at inntekten holder seg mer og mer konstant etter fylte 40 år. Videre ser vi bort ifra muligheten for sykdom og uførhet over livsløpet. Det er i analysen derfor gjort en forenkling med om konstant inntekt over den yrkesaktive karrieren.

Videre antas det at offentlige ansatte ved overgang vil motta samme årlige inntekt som ansatte som har jobbet hele sitt liv i privat sektor. Inntektsforskjellene mellom offentlig og privat sektor viser at ansatte uten krav til utdanning ikke vil påvirkes i særlig grad gjennom alderspensjonen fra folketrygden endres på grunn av endrede inntektsnivåer ved overgang mellom sektorene. Høy inntektsforskjell mellom akademiske yrker i offentlig og privat sektor vil derimot gjøre en forskjell i det som mottas fra folketrygden ved en overgang.

Den samlede totale inntekten over livsløpet vil være viktig i beregning av alderspensjon fra folketrygden, men også i forhold til ny AFP i privat sektor.

Det er årlig grunnbeløp (1G) for 2013, tilsvarende 84.204 kroner, som legges til grunn for pensjonsberegningene. Grunnbeløpet vokser i takt med den årlige lønnsveksten. Det vil derfor ikke påvirke nettorenten lagt til grunn i beregningene. Pensjonsutbetalingene reguleres med årlig vekst i G, men reduseres med 0,75%. I oppgaven ser vi bort ifra at det er lavere vekst i pensjonsutbetalingene enn i den årlige lønnsveksten. Hovedårsaken til at pensjonsutbetalingene er 0,75% lavere enn den årlige lønnsveksten, er at den på langsikt skal

være tilnærmet lik gjennomsnittlig lønnsvekst. Siden det i oppgaven antas konstant gjennomsnittlig lønnsvekst på 3,5%, er det derfor en rimelig antagelse å se bort ifra denne forskjellen i vekst mellom lønn og pensjonsutbetalingene.

For beregning av tjenstepensjon og oppsatt tjenstepensjon fra offentlig sektor vil den beregnede sluttlønnen ved uttakstidspunkt eller overgangstidspunkt være utslagsgivende for størrelsen på denne ytelsen.

4.1.3 Valg av pensjoneringsalder og uttakstidspunkt

Reformen i 2011 åpnet for mer fleksible pensjoningstidspunkter. I privat sektor ble det mulig å ta ut alderspensjon fra folketrygden mellom 62 og 75 år. Hvor det tidligere bare var mulig tjene opp pensjonsrettigheter til og med 69 år, gjør den nye folketrygden det mulig å spare opp pensjon frem til 75 år.

Arbeidsmiljøloven har satt en aldersgrense som gjør at personer over 70 år kan termineres fra arbeidskontrakten dersom det er ønskelig fra arbeidsgiverens side. Dette kan gjøre det vanskelig for ansatte å opptjene alderspensjon etter 70 år.

I de beregningene som er gjort, har jeg tatt utgangspunkt i at pensjoningeringen enten skjer ved 62 år eller ved 67 år. Dette er en forenkling for oppgaven, da uttakstidspunkt i realiteten er mye mer fleksibelt.

4.2 Pensjonsberegninger

Pensjonsberegningene er basert på oppsparings- og pensjonsregler i offentlig og privat sektor for fødselskohortene 1953, 1963 og 1973. Pensjonsutbetalingene er livsvarige årlige utbetalinger og er avhengig av gjenstående forventet leveår for kohortene i 2013.

Etter gamle regler i alderspensjon fra folketrygden vil den pensjonsgivende inntekten være all inntekt fra 1-12G, men for over 6G vil kun 1/3 være pensjonsgivende. Etter nye regler vil all inntekt mellom 0-7,1G være pensjonsgivende.

Oppgaven har valgt å se bort fra privat tjenstepensjon på grunn av at flere og flere i privat sektor velger innskuddspensjon framfor foretakspensjon som nevnt tidligere i oppgaven og vi har gjort en grov antakelse om at forventet utbetaling innskuddspensjon ved pensjonsalder tilsvarer det som betales inn som en andel av lønnen i opptjeningstiden.

4.2.1 Pensjonsberegninger for 1953-kohorten

Alderspensjon fra folketrygden for 1953-kohorten beregnes etter gamle opptjeningsregler. Vi antar at den pensjonerte har en sivilstatus som enslig, som etter tabell 1 tilsvarer det en grunnpensjon og sært tillegg ligger på 1G hver. Sært tillegg avkortes med tilleggspensjon, men som gjør at minstepensjonen antas å ligge på 2G ved 40 års trygdetid og før levealdersjustering. Pensjonspoengene (PP) brukes til opptjening i tilleggspensjonen beregnes på samme måte som vist i avsnitt 3.1. Samtidig vil det være gjennomsnittet av de 20 beste årene med høyest pensjonspoeng, såkalt sluttpoengtallet (SP), som legges til grunn for beregning av tilleggspensjonen. Grunnpensjon og sært tillegg avkortes dersom trygdetiden er kortere enn 40 år, mens tilleggspensjonen avkortes dersom antall opptjeningsår (år med pensjonspoeng) er lavere enn 40 år. Grunnpensjonen, sært tillegg og tilleggspensjonen levealdersjusteres med gjeldende forholdstall for fødselskohort og uttakstidspunkt ($F_{u,k}$).

De gamle reglene for alderspensjon fra folketrygden kan uttrykkes ved følgende formel:

$$(19) \quad \begin{aligned} FT &= \frac{\left(\frac{\min(n,40)}{40}\right) \cdot 2G}{F_{u,k}} & \text{Hvis: } 0,42 \cdot SP < 1 \\ FT &= \frac{\left[\left(\frac{\min(n,40)}{40}\right) \cdot (1 + 0,42 \cdot SP)\right]}{F_{u,k}} & \text{Hvis: } 0,42 \cdot SP \geq 1 \end{aligned}$$

Opptjeningsprosenten på 0,42% gjelder bare for opptjeningsår fra og med 1992. Fra 1967 til 1991 var opptjeningsprosenten på 0,45%. For personer med opptjening i begge perioder, brukes et veid gjennomsnitt av 0,42% og 0,45%. I beregningene i denne oppgaven har jeg valgt å se bort fra dette, og beregnet med opptjeningsprosent på 0,42% for alle opptjeningsårene.

Offentlig AFP kan tas ut ved 62 år. I mine beregninger har jeg som en forenkling bare sett på uttak ved 62 år i tilfeller der offentlig ansatte velger AFP. Alternativ vil den offentlig ansatte pensjonere seg ved 67 år. AFP i offentlig sektor tilsvarer fra 62 til 64 år den alderspensjonen fra folketrygden man ville fått dersom man hadde stått til 67 år og et AFP-tillegg på 20.400 kr per år. Såkalt folketrygdberegnet offentlig AFP. AFP i offentlig sektor levealderjusteres ikke.

$$(20) \quad AFP_{off,1953,1} = \left[\min \frac{(n,40)}{40} \cdot (1G + 0,42 \cdot SP_{67}) \right] + 20.400$$

$AFP_{off,1953,1}$ viser størrelsen på årlig utbetaling av AFP i perioden mellom 62 til og med 64 år. $\min \frac{(n,40)}{40} \cdot (1G \cdot 0,42 \cdot SP_{67})$, viser hvor mye den offentlige ansatte ville fått i alderspensjon fra folketrygden utenom levealderjustering, dersom personen hadde fortsatt i arbeid fram til 67 år. Hvor antall år i folketrygden er n , $1G$ er grunnpensjon, $0,42$, er pensjonsprosenten, SP_{67} , er sluttpoengttallet ved 67 år (gjennomsnitt av de 20 beste år).

AFP i perioden 62 til og med 64 er pensjongivende i folketrygden dersom det omregnet til årsinntekt overstiger grunnbeløpet ($1G$), men blir ikke godskrevet som medlemskap i tjenstepensjonsordningen.

Fra 65 til 66 år kan den offentlige ansatte få rett til utbetaling av tjenstepensjonsberegnet AFP, dersom dette vil gi høyere pensjonsutbetaling enn folketrygdberegnet AFP. For muligheten til å ta ut tjenstepensjonsberegnet AFP ved 65 til 66 år må den offentlige ansatte ha vært medlem av tjenstepensjonsordningen i minst 10 år etter fylte 50 år. Tjenstepensjonsberegnet AFP beregnes som 66% av sluttlønnen.

$$(21) \quad AFP_{off,1953,2} = Y_s \cdot 0,66$$

$AFP_{off,1953,2}$, viser tjenstepensjonsberegnet AFP i perioden 65 til 66 år som tilsvarer 66% av sluttlønnen, Y_s . Den tjenstepensjonsberegnet AFP avkortes med antall år som medlem mot 30 års full medlemskap.

Som forenkling legger jeg til grunn at offentlig tjenstepensjon tilsvarer 66% av sluttlønnen før samordning. For 1953-kohorten er samordningsreglene mellom offentlig tjenstepensjon og alderpensjonen fra folketrygden fremdeles gjeldende. Samordningsreglene tilsvarer fradrag av grunnpensjon på $0,75G$, beregnet tilleggspensjon på bakgrunn av sluttlønn og eventuelt sært tillegg. Det totale samordningsfradraget sammen med offentlig tjenstepensjon reduseres med 30-deler dersom full opptjeningstid på 30 år i tjenstepensjonsordningen ikke er oppnådd.

Netto offentlig tjenstepensjon etter levealderjustering tilsvarer:

$$(22) \quad NTP = \frac{\min \frac{(n,30)}{30} \cdot [(0,66 \cdot Y_s) - (0,75G + 0,42 \cdot PP_S)]}{F_{67,1953}}$$

Y_S tilsvarer sluttlønn og PP_S tilsvarer den pensjonsgivende inntekt av sluttlønn etter gamle regler fra folketrygden. Hvor $0,42 \cdot PP_S$ tilsvarer beregnet tilleggspensjon av sluttlønn etter gamle opptjeningsregler. PP_S er beregnet på samme måte som ligning (11) i avsnitt 3.1.

Ved overgang fra offentlig til privat sektor vil 30-deler bli 40-deler. Oppsatt tjenestepensjon i offentlig sektor tilsvarer da etter levealdersjustering.

$$(23) \quad OTP = \frac{\min\left(\frac{n,40}{40}\right) \cdot [(0,66 \cdot Y_S) - (0,75G + 0,42 \cdot PP_S)]}{F_{67,1953}}$$

Den totale alderspensjonen for offentlig ansatte fra 67 år tilsvarer NTP i ligning (22), i tillegg til den faktiske alderspensjon fra folketrygden beregnet etter ligning (19):

$$(24) \quad AP_{off} = \frac{\min\left(\frac{n,30}{30}\right) \cdot [(0,66 \cdot Y_S) - (0,75G + 0,42 \cdot PP_S)] + \min\left(\frac{n,40}{40}\right) \cdot (1G + 0,42 \cdot SP)}{F_{67,1953}}$$

Dersom medlemskapet i offentlig tjenestepensjon er 30 år eller mer vil 66 % av sluttlønn være garantert for 1953-kohorten til tross for lavere opptjening i folketrygden enn 40 år og levealdersjusteringen.

AFP i privat sektor for 1953-kohorten beregnes fullt og helt etter nye regler. AFP-tillegget kommer toppen av beregningene av alderspensjonen fra folketrygden.

Ny AFP i privat sektor er et to-nivå uttak. Ved uttak av ny AFP fra 62 år, vil det fra 62-66 år komme et kronetillegg på kr 19.200 i tillegg til det beregnede AFP-påslaget i ligning (17), samt et bestemt justeringsbeløp, $J_{u,k}$, avhengig av kohort (k) og uttakstidspunkt (u) som trekkes fra AFP-tillegget over hele livsløpet. For 1953-kohorten kommer det i tillegg et såkalt kompensasjonstillegg, KT_{1953} på kr 13.358 ved uttak fra 62 år.

$$(25) \quad AFP_{Priv,62,1} = \frac{[\sum_{t=25}^{61} 0,00314 \cdot Y_t]}{F_{62,1953}} + \frac{KT_{1953}}{FK_{62,1953}} + 19.200 - J_{62,1953}$$

Hvor $\frac{[\sum_{t=25}^{61} 0,00314 \cdot Y_t]}{F_{62,1953}}$, er summen av all inntekt over livsløpet frem til 61 år under 7,1G.

$F_{62,1953}$ tilsvarer forholdstallet brukt i levealdersjusteringen og $FK_{62,1953}$ tilsvarer egne forholdstall forbindelse med kompensasjonstillegget.

På nivå to, fra 67 og utover, forsvinner kronetillegget på kr 19.200, men justeringsbeløpet, $J_{62,1953}$, fortsetter og trekkes livsvarig fra AFP-tillegget.

$$(26) \quad AFP_{Priv,62,2} = \frac{[\sum_{t=25}^{61} 0,00314 \cdot Y_t]}{F_{62,1953}} + \frac{KT_{1953}}{FK_{62,1953}} - J_{62,1953}$$

Ved uttak av AFP kun fra 67 år, forsvinner kronetillegget og justeringsbeløpet.

$$(27) \quad AFP_{Priv,67} = \frac{[\sum_{t=25}^{61} 0,00314 \cdot Y_t]}{F_{67,1953}} + \frac{KT_{1953}}{FK_{67,1953}}$$

4.2.2 Pensjonsberegninger for 1963- og 1973-kohortene

For kohorter født fra 1963 og utover beregnes alderspensjon fra folketrygden fullt og helt etter nye regler. Det henvises til ligning (14) og (15) i avsnitt 3.1. Alle år med pensjonsgivende inntekt under 7,1G skal telle. I levealdersjusteringen brukes spesifikke delingstall for uttakstidspunkt og fødselskohort. Det nye opptjeningssystemet i folketrygden kan skrives på følgende måte;

$$(28) \quad FT_{ny} = \begin{cases} GP + 0,2 \cdot \frac{[TI_p]}{D_{u,k}} & \text{Hvis: } GP > 0,8 \cdot \frac{TI_p}{D_{u,k}} \\ IT_p & \text{Hvis: } GP \leq 0,8 \cdot \frac{TI_p}{D_{u,k}} \end{cases}$$

Hvor GP er garantipensjon, og TI_p er inntekstpensjonsbeholdningen og $D_{u,k}$ er gjeldende delingstall for uttakstidspunkt og fødselskohort.

Foreløpig er det ikke utformet regler for hvordan offentlig tjenstepensjon skal samordnes med ny alderspensjon fra folketrygden lenger fram enn til 1958-kohorten. I denne oppgaven løses problemet med ved å beregne alderspensjonen fra folketrygden etter gamle regler. På den måten kan estimerer for netto offentlig tjenstepensjon og oppsatt offentlig tjenstepensjon for 1963- og 1973-kohortene fremskaffes som i (22) og (23), ved bruk av gjeldende forholdstall for kohortene for levealdersjustering. Offentlig tjenstepensjon og offentlig AFP kan dermed beregnes på samme måte som for 1953-kohorten i (24), (20) og (21), men ved bruk av gjeldende forholdstall for kohortene.

Ny AFP i privat sektor kan beregnes på lik linje som (25), (26) og (27), men uten kompensasjonstillegget $KT_{u,k}$ ved to-nivå uttaket. Uttak av AFP fra 62 år gir AFP-tillegg fra 62 til 66 lik:

$$(29) \quad AFP_{Priv,62,1} = \frac{[\sum_{t=25}^{61} 0,00314 \cdot Y_t]}{F_{62,k}} + 19.200 - J_{62,k}$$

Og fra 67 år lik:

$$(30) \quad AFP_{Priv,62,2} = \frac{[\sum_{t=25}^{61} 0,00314 \cdot Y_t]}{F_{62,k}} - J_{62,k}$$

Uttak av ny AFP fra 67 år gir AFP-tillegg lik:

$$(31) \quad AFP_{Priv,67} = \frac{[\sum_{t=25}^{61} 0,00314 \cdot Y_t]}{F_{67,k}}$$

Som nevnt tidligere i oppgaven tar vi utgangspunkt i at inntektsgivende arbeid starter ved alderen 25 år.

4.3 Forventet gjenstående livsløpsinntekt

I 2013 var 1953-kohorten 60 år. Det er derfor ikke mange yrkesaktive år igjen dersom vi antar uttakstidspunkt ved 62 og 67 år. Forventet gjenstående livsløpsinntekt for offentlig sektor ansatte kan beregnes på følgende måte ved uttak fra 62 år:

$$(32) \quad LI_{off,1953} = \sum_{t=67}^N \left(\frac{1}{1+\delta}\right)^{t-60} AP_{off,67} + \sum_{t=65}^{66} \left(\frac{1}{1+\delta}\right)^{t-60} AFP_{off,62,2} + \sum_{t=62}^{64} \left(\frac{1}{1+\delta}\right)^{t-60} AFP_{off,62,1} + \sum_{t=60}^{61} \left(\frac{1}{1+\delta}\right)^{t-60} Y_{2013}$$

Hvor er nettorenten, δ , enten er 0%, 2% eller 4% og N tilsvarer forventet gjenstående levetid for 1953-kohorten i 2013.

Forventet gjenstående livsløpsinntekt for offentlig ansatte kan beregnes på følgende måte ved uttak fra 67 år:

$$(33) \quad LI_{off,1953} = \sum_{t=67}^N \left(\frac{1}{1+\delta}\right)^{t-60} AP_{off,67} + \sum_{t=60}^{66} \left(\frac{1}{1+\delta}\right)^{t-60} Y_{2013}$$

For offentlig ansatte i 1963-kohorten og 1973-kohorten er tilsvarende formler som (32) og (33) gitt ved:

$$(34) \quad LI_{off,1963} = \sum_{t=67}^N \left(\frac{1}{1+\delta}\right)^{t-50} AP_{off,67} + \sum_{t=65}^{66} \left(\frac{1}{1+\delta}\right)^{t-50} AFP_{off,62,2} + \sum_{t=62}^{64} \left(\frac{1}{1+\delta}\right)^{t-50} AFP_{off,62,1} + \sum_{t=50}^{61} \left(\frac{1}{1+\delta}\right)^{t-50} Y_{2013}$$

$$(35) \quad LI_{off,1963} = \sum_{t=67}^N \left(\frac{1}{1+\delta}\right)^{t-50} AP_{off,67} + \sum_{t=50}^{66} \left(\frac{1}{1+\delta}\right)^{t-50} \cdot Y_{2013}$$

$$(36) \quad LI_{off,1973} = \sum_{t=67}^N \left(\frac{1}{1+\delta}\right)^{t-40} AP_{off,67} + \sum_{t=65}^{66} \left(\frac{1}{1+\delta}\right)^{t-40} AFP_{off,62,2} + \\ \sum_{t=62}^{64} \left(\frac{1}{1+\delta}\right)^{t-40} AFP_{off,62,1} + \sum_{t=40}^{61} \left(\frac{1}{1+\delta}\right)^{t-40} Y_{2013}$$

$$(37) \quad LI_{off,1973} = \sum_{t=67}^N \left(\frac{1}{1+\delta}\right)^{t-40} AP_{off,67} + \sum_{t=40}^{66} \left(\frac{1}{1+\delta}\right)^{t-40} Y_{2013}$$

Forventet gjenstående livsløpsinntekt for privat sektor ansatte ved uttak fra 62 og 67 år for henholdsvis 1953-, 1963- og 1973-kohorten i 2013.

$$(38) \quad LI_{Priv,1953} = \sum_{t=67}^N \left(\frac{1}{1+\delta}\right)^{t-60} AFP_{Priv,62,2} + \sum_{t=62}^{66} \left(\frac{1}{1+\delta}\right)^{t-60} AFP_{Priv,62,1} + \\ \sum_{t=62}^N \left(\frac{1}{1+\delta}\right)^{t-60} FT + \sum_{t=60}^{61} \left(\frac{1}{1+\delta}\right)^{t-60} Y_{2013}$$

$$(39) \quad LI_{Priv,1953} = \sum_{t=67}^N \left(\frac{1}{1+\delta}\right)^{t-60} AFP_{Priv,67} + \\ \sum_{t=67}^N \left(\frac{1}{1+\delta}\right)^{t-60} FT + \sum_{t=60}^{66} \left(\frac{1}{1+\delta}\right)^{t-60} Y_{2013}$$

$$(40) \quad LI_{Priv,1963} = \sum_{t=67}^N \left(\frac{1}{1+\delta}\right)^{t-50} AFP_{Priv,62,2} + \sum_{t=62}^{66} \left(\frac{1}{1+\delta}\right)^{t-50} AFP_{Priv,62,1} + \\ \sum_{t=62}^N \left(\frac{1}{1+\delta}\right)^{t-50} FT_{ny} + \sum_{t=50}^{61} \left(\frac{1}{1+\delta}\right)^{t-50} Y_{2013}$$

$$(41) \quad LI_{Priv,1963} = \\ \sum_{t=67}^N \left(\frac{1}{1+\delta}\right)^{t-50} AFP_{Priv,67} + \sum_{t=67}^N \left(\frac{1}{1+\delta}\right)^{t-50} FT_{ny} + \sum_{t=50}^{66} \left(\frac{1}{1+\delta}\right)^{t-50} \cdot Y_{2013}$$

$$(42) \quad LI_{Priv,1973} = \sum_{t=67}^N \left(\frac{1}{1+\delta}\right)^{t-40} AFP_{Priv,62,2} + \sum_{t=62}^{66} \left(\frac{1}{1+\delta}\right)^{t-40} AFP_{Priv,62,1} + \\ \sum_{t=62}^N \left(\frac{1}{1+\delta}\right)^{t-40} FT_{ny} + \sum_{t=40}^{61} \left(\frac{1}{1+\delta}\right)^{t-40} Y_{2013}$$

$$(43) \quad LI_{Priv,1973} = \\ \sum_{t=67}^N \left(\frac{1}{1+\delta}\right)^{t-40} AFP_{Priv,67} + \sum_{t=67}^N \left(\frac{1}{1+\delta}\right)^{t-40} FT_{ny} + \sum_{t=40}^{66} \left(\frac{1}{1+\delta}\right)^{t-40} Y_{2013}$$

Forventet gjenstående livsløpsinntekt ved overgang fra offentlig til privat sektor beregnes på samme måte som (38)-(43), men i tillegg tas oppsatt pensjon, (23), med i summeringen det ikke samordnes vekk av $AFP_{Priv,67}$. I tillegg beregnes FT i stedet for FT_{ny} for årskullene 1963 og 1973, ettersom det ikke noen klare samordningsregler mellom det nye opptjeningsystemet i folketrygden og offentlig tjenstepensjon.

Forventet gjenstående livsløpsinntekt ved overgang fra privat til offentlig sektor beregnes etter (32)-(37) med det gamle opptjeningsystemet i folketrygden og offentlig tjenstepensjon.

5 Resultater og drøfting

Det er lagt til grunn at personene i hver av gruppene starter med inntektsgivende arbeid fra og med det året hvor de fyller 25 år. Dette betyr at de ved uttak av tidlig alderspensjon ved 62 år har hatt 37 år med pensjongsgivende inntekt, og at de ved uttak av alderspensjon fra 67 år har hatt pensjongsgivende inntekt i 42 år.

Det er sannsynlig at personer som tilhører yrker uten krav til utdanning starter tidligere med pensjongsgivende inntekt enn personer som tilhører akademiske yrker. Personer som tar høyere akademisk utdanning vil bruke lenger tid på å komme i arbeid enn personer med lavere utdanning. Personer i yrker uten krav til utdanning vil derfor kunne ha tjent inn inntekt før personer med høyere utdanning.

I beregningene er det ikke tatt hensyn til at disse gruppene sannsynligvis starter med inntektsgivende arbeid på ulike tidspunkter.

5.1 Offentlig sektor

Det er i følgende avsnitt 5.1.1 og 5.1.2 gjort beregninger for henholdsvis årlig pensjonsutbetalinger og forventet gjenstående livsløpsinntekt for personer som er 40,50 og 60 år i 2013.

I beregning av tjenstepensjonen er det som nevnt tidligere nødvendig å beregne alderspensjon fra folketrygden etter gamle opptjeningsregler, da samordningsreglene mellom tjenstepensjon og ny alderspensjon fra folketrygden ikke er kommet på plass. Jeg har derfor valgt å beregne av alderspensjon fra folketrygden for 1963- og 1973-kohorten etter gamle opptjeningsregler.

5.1.1 Pensjonsberegninger for statlig ansatte

Det er i pensjonsberegningene nedenfor beregnet med utgangspunkt i uttak ved henholdsvis 62 og 67 år for statlig ansatte i akademiske yrker og yrker uten krav til utdanning med hensyn på gjennomsnittlig inntekt i 2013.

Tabell 4, Pensjonsberegninger for statlig ansatte som er 60 år i 2013.

1953	Årlig gj.innt	AFP 62-64		AFP 65-66		Alderspensjon 67 år		Tjenestpensjon 67 år		Totalt
		Kroner	Komp.nivå	Kroner	Komp.nivå	Kroner	Komp.nivå	67 år	Komp.nivå	
Akademiske yrker,Menn	kr 552 000	kr 287 981	52,17 %	kr 364 320	66,00 %	kr 253 631	45,95 %	kr 111 649	20,23 %	66,17 %
Akademiske yrker,Kvinner	kr 501 600	kr 279 910	55,80 %	kr 331 056	66,00 %	kr 245 981	49,04 %	kr 87 769	17,50 %	66,54 %
Yrker uten krav til utdanning,Menn	kr 349 200	kr 215 902	61,83 %	kr 230 472	66,00 %	kr 185 310	53,07 %	kr 53 100	15,21 %	68,27 %
Yrker uten krav til utdanning,Kvinner	kr 351 600	kr 216 910	61,69 %	kr 232 056	66,00 %	kr 186 266	52,98 %	kr 53 646	15,26 %	68,23 %

1953-kohorten var 60 år i 2013. For denne kohorten gjelder det også etter reformen at opptjening av rettigheter til alderspensjon fra folketrygden beregnes fullt etter gamle opptjeningsregler. For statlig ansatte menn i akademiske yrker betyr det at bare en tredjedel av inntekten over 6G er pensjonsgivende.

I motsetning til 1963- og 1973-kohorten har 1953-kohorten fremdeles individgarantien på 66% i behold. I resultatene gjort over, ser vi likevel at bruk av individgarantien ikke er nødvendig da den totale pensjonsytelsen selv etter levealdersjustering ligger over 66% av sluttlønn ved uttak tjenestepensjonen fra 67 år.

Tabell 5, Pensjonsberegninger for statlig ansatte som er 50 år i 2013.

1963	Årlig gj.inntekt	AFP 62-64 år		AFP 65-66 år		Alderspensjon 67 år		Tjenestpensjon 67 år		Totalt
		Kroner	Komp.nivå	Kroner	Komp.nivå	Kroner	Komp.nivå	Kroner	Komp.nivå	
Akademiske yrker,Menn	kr 552 000	kr 287 981	52,17 %	kr 364 320	66,00 %	kr 239 125	43,32 %	kr 105 264	19,07 %	62,39 %
Akademiske yrker,Kvinner	kr 501 600	kr 279 910	55,80 %	kr 331 056	66,00 %	kr 231 913	46,23 %	kr 82 749	16,50 %	62,73 %
Yrker uten krav til utdanning,Menn	kr 349 200	kr 215 902	61,83 %	kr 230 472	66,00 %	kr 174 712	50,03 %	kr 50 063	14,34 %	64,37 %
Yrker uten krav til utdanning,Kvinner	kr 351 600	kr 216 910	61,69 %	kr 232 056	66,00 %	kr 175 612	49,95 %	kr 50 578	14,39 %	64,33 %

For 1963- og 1973-kohorten ser vi at den totale pensjonsytelsen fra 67 år ligger under 66%. Dette skyldes levealdersjusteringen. Da det ikke er forholdstall klare for kohorter etter 1953 er det brukt prognoser for forholdstall for kohortene 1963 og 1973. Uten rett til individgaranti for personer født etter 1958 er ikke kohortene 1963 og 1973 sikret 66% av sluttlønn.

Tabell 6, Pensjonsberegninger for statlig ansatte som er 40 år i 2013.

1973	Årlig gj.inntekt	AFP 62-64		AFP 65-66		Alderspensjon 67 år		Tjenestpensjon 67 år		Totalt
		Kroner	Komp.nivå	Kroner	Komp.nivå	Kroner	Komp.nivå	67 år	Komp.nivå	
Akademiske yrker,Menn	kr 552 000	kr 287 981	52,17 %	kr 364 320	66,00 %	kr 226 380	41,01 %	kr 99 653	18,05 %	59,06 %
Akademiske yrker,Kvinner	kr 501 600	kr 279 910	55,80 %	kr 331 056	66,00 %	kr 219 552	43,77 %	kr 78 339	15,62 %	59,39 %
Yrker uten krav til utdanning,Menn	kr 349 200	kr 215 902	61,83 %	kr 230 472	66,00 %	kr 165 400	47,37 %	kr 47 395	13,57 %	60,94 %
Yrker uten krav til utdanning,Kvinner	kr 351 600	kr 216 910	61,69 %	kr 232 056	66,00 %	kr 166 252	47,28 %	kr 47 882	13,62 %	60,90 %

Tabell 7 viser alderspensjonen fra folketrygden beregnet etter de nye opptjeningsreglene da det er disse reglene som egentlig gjelder for fødselskohortene 1963 og 1973. Reglene for samordning mellom offentlig tjenestepensjon og ny alderspensjonen fra folketrygden er enda ikke på plass. Det er vanskelig å si hvordan de nye reglene vil bli, men ettersom de nye

opptjeningsreglene gir høyere rettigheter til alderspensjon fra folketrygden er det naturlig å tenke seg at samordningsreglene vil strammes til slik at tjenstepensjonsordningen blir lik som før levealdersjusteringen. Det er ikke sikkert de offentlig ansatte får en netto gevinst av de nye opptjeningsreglene i folketrygden. Jeg har derfor valgt å beregne alderspensjonen i folketrygden og tjenstepensjonsordningen etter gamle opptjeningsregler også for kohortene 1963 og 1973.

Tabell 7, Pensjonsberegninger etter folketrygdens nye opptjeningsregler

Statlig sektor	1963-kohorten			1973-kohorten		
	Folketrygden 62 år		Folketrygden 67 år	Folketrygden 62 år		Folketrygden 67 år
	Nye regler	Nye regler	Gamle regler	Ny regler	Nye regler	Gamle regler
Akademiske yrker,Menn	kr 205 247	kr 261 778	kr 239 125	kr 203 465	kr 246 407	kr 226 380
Akademiske yrker,Kvinner	kr 201 883	kr 237 877	kr 231 913	kr 200 264	kr 223 909	kr 219 552
Yrker uten krav til utdanning,Menn	kr 191 712	kr 201 529	kr 174 712	kr 190 585	kr 199 584	kr 165 400
Yrker uten krav til utdanning,Kvinner	kr 191 873	kr 201 756	kr 175 612	kr 190 738	kr 199 798	kr 166 252

5.1.2 Forventet gjenstående livsløpsinntekt for statlig ansatte

Tabell 8 viser hvordan den forventede livsløpsinntekten er høyere dersom den ansatte velger å ta ut pensjon ved 67 år framfor 62 år. Dette er en naturlig konsekvens av at den ansatte ved uttak av pensjon fra 67 år har en lengre tid med arbeidsinntekt, og utbetalingen av AFP mellom 62 og 67 år er lavere enn arbeidsinntekten. Samtidig viser tabellen at gjenstående forventet livsløpsinntekt er høyere desto yngre du er i året 2013. Forklaringen ligger selvsagt også her at desto yngre den ansatte er i 2013, desto flere år med gjenstående arbeidsinntekt.

Tabell 8, Forventet gjenstående livsløpsinntekt for menn i offentlig sektor innen akademiske yrker i 2013.

Alder	Uttaksalder 62 år			Uttaksalder 67 år		
	0 %	2 %	4 %	0 %	2 %	4 %
40 år	kr 18 552 090	kr 13 400 551	kr 10 207 791	kr 19 719 507	kr 14 129 455	kr 10 667 410
50 år	kr 13 502 950	kr 10 446 631	kr 8 383 325	kr 14 670 367	kr 11 335 161	kr 8 926 331
60 år	kr 8 727 365	kr 7 084 216	kr 5 879 489	kr 9 894 782	kr 8 183 702	kr 6 886 571

Forventet gjenstående livsløpsinntekt for de yngre kohortene blir imidlertid påvirket av at pensjonsutbetalingen til disse gruppene blir lavere for gitt pensjonsalder på grunn av levealdersjusteringen. Forholdstallet for dem er høyere for de eldre fødselskohortene. Som følge av dette må de jobbe lenger for å oppnå samme pensjonsutbetaling som de som er født før dem.

Vi ser at en forutsetning om høyere nettorente gjør at fremtidig inntekt blir mindre verdt desto lengre frem i tid utbetalingen finner sted.

Tabell 9, Forventet gjenstående livsløpsinntekt for kvinner i offentlig sektor innen akademiske yrker i 2013.

Alder	Uttaksalder 62 år			Uttaksalder 67 år		
	0 %	2 %	4 %	0 %	2 %	4 %
40 år	kr 17 994 404	kr 12 675 048	kr 9 500 047	kr 19 000 561	kr 13 302 726	kr 9 895 509
50 år	kr 13 411 519	kr 10 097 346	kr 8 111 347	kr 14 417 676	kr 10 862 482	kr 8 587 077
60 år	kr 9 039 882	kr 7 141 710	kr 5 799 844	kr 10 046 039	kr 8 074 406	kr 6 666 349

Sammenligner vi tabell 8 og tabell 9, ser vi at gjenstående livsløpsinntekt for kvinnelige ansatte som er 40 år og 50 år er lavere enn for mannlige ansatte som er 40 og 50 år i 2013. Det er lett å forstå at forventet gjenstående livsløpsinntekt for menn er høyere enn for kvinner da de har høyere årlig gjennomsnittsinntekt. Selv om forventet gjenstående levealder er lengre for kvinner enn for menn tar kvinnene ikke igjen mennene i livsløpsinntekt.

For de som var 60 år i 2013 ser vi likevel at den forventet gjenstående livsløpsinntekten er høyere for statlig ansatte kvinner i akademiske yrker enn for statlig ansatte menn i akademiske yrker. Årsaken til det er at det ved 60 år ikke er mange år igjen med arbeidsinntekt, som forklarer den største forskjellen i livsløpsinntekten mellom kjønnene. Samtidig har kvinner lenger forventet gjenstående levealder enn menn, og vil derfor få flere gjenstående år med pensjonsutbetaling.

Tabell 10, Forventet gjenstående livsløpsinntekt for menn i offentlig sektor innen yrker uten krav til utdanning i 2013.

Alder	Uttaksalder 62 år			Uttaksalder 67 år		
	0 %	2 %	4 %	0 %	2 %	4 %
40 år	kr 11 934 024	kr 8 591 053	kr 6 524 553	kr 12 571 374	kr 8 917 049	kr 6 774 244
50 år	kr 8 749 344	kr 6 752 839	kr 5 405 890	kr 9 386 693	kr 7 236 713	kr 5 775 494
60 år	kr 5 743 207	kr 4 667 661	kr 3 878 456	kr 6 380 556	kr 5 257 501	kr 4 425 560

Sammenligner vi forventet gjenstående livsløpsinntekt for statlige ansatte menn og kvinner er dette grupper som har svært lik gjennomsnittlig årlig lønnsinntekt. Dette gjør at gapet mellom kjønnene i forventet gjenstående livsløpsinntekt ikke kan forklares mye ut fra inntektsforskjeller, men mer fra forskjeller i forventet gjenstående levealder. Gapet mellom

kjønnene i forventet gjenstående livsløpinntekt reduseres ved forutsetning om høyere i nettorente da utbetalingene lenger frem i tid er mindre verdt i dag.

Tabell 11, Forventet gjenstående livsløpsinntekt for kvinner i offentlig sektor innen yrker uten krav til utdanning i 2013.

Alder	Uttaksalder 62 år			Uttaksalder 67 år		
	0 %	2 %	4 %	0 %	2 %	4 %
40 år	kr 12 772 987	kr 8 972 482	kr 6 724 017	kr 13 177 056	kr 9 373 061	kr 6 976 004
50 år	kr 9 568 326	kr 7 189 303	kr 5 686 229	kr 9 972 395	kr 7 677 607	kr 6 059 231
60 år	kr 6 531 229	kr 5 149 730	kr 4 183 896	kr 6 935 298	kr 5 744 969	kr 4 736 030

5.2 Privat sektor

Det er i følgende avsnitt 5.2.1 og 5.2.2 gjort beregninger for henholdsvis årlige pensjonsutbetalinger og forventet gjenstående livsløpsinntekt for personer som var 40,50 og 60 år i 2013, dvs henholdsvis 1953-, 1963- og 1973-kohorten.

5.2.1 Pensjonsberegninger for privat ansatte

For 1953-kohorten som var 60 år i 2013, beregnes opptjeningen av rettigheter fra alderspensjon folketrygden etter gamle regler, mens AFP i privat sektor beregnes full og helt etter nye regler. Ved uttak av AFP fra 62 år vil det livsvarige AFP-påslaget fra 67 år reduseres med et justeringsbeløp slik at prinsippet om nøytralt uttak ivaretas da det ved tidlig uttak utbetales et kronetillegg på kr.19.200. I tillegg vil 1953-kohorten få et kompensasjonstillegg tilsvarende referansebeløpet på kr.12.000 i 2010. I 2013 kroner tilsvarer det kr. 13.358. Egne forholdstall for kompensasjonstillegget er med på å øke AFP-påslaget for de som venter med å ta ut AFP. Det som tar ut AFP ved 67 år vil derfor få et høyere kompensasjonstillegg enn de som tar ut AFP ved 62 år.

Tabell 12, Pensjonsberegninger for en privat sektor ansatt som er 60 år i 2013 og som tar ut både alderspensjon fra folketrygden og AFP ved 62 år.

1953	Årlig gj.inntekt	Uttak 62 år				
		Folketrygden	AFP-påslag 62-66	Komp.nivå	AFP-påslag 67	Komp.nivå
Akademiske yrker,Menn	kr 667 200	kr 195 844	kr 80 033	41,3 %	kr 60 833	38,5 %
Akademiske yrker,Kvinner	kr 580 800	kr 187 494	kr 78 555	45,8 %	kr 59 355	42,5 %
Yrker uten krav til utdanning,Menn	kr 352 800	kr 135 999	kr 58 787	55,2 %	kr 39 587	49,8 %
Yrker uten krav til utdanning,Kvinner	kr 333 600	kr 130 432	kr 57 123	56,2 %	kr 37 923	50,5 %

Fra tabell 12 ser vi at spesielt alderspensjonen er ganske lav (under 2G) for personer som tilhører gruppen yrker uten krav til utdanning i privat sektor. Ved uttak fra 62 år innebærer forutsetningen om oppstart i yrkesaktivitet ved 25 år at 40 års opptjening i folketrygden ikke er oppfylt, noe som reduserer utbetalingen fra folketrygden. Samtidig er forholdstallet brukt til levealdersjustering høyere enn forholdstallet brukt til levealdersjustering ved uttak fra 67 år.

Antall år med opptjening i AFP-ordningen vil ikke være forskjellig om AFP tas ut ved 62 eller 67 år, da det er kun pensjonsgivende inntekt (over 1G) frem til 61 år som teller med i beregningene på størrelsen på AFP-tillegget.

Sammenligner vi tabell 12 med tabell 13 ser vi likevel at AFP-påslaget fra 67 år er høyere ved uttak av pensjonen fra 67 år. Forskjellen er selvsagt ulikheter i forholdstall ved uttak fra 62 enn ved 67.

Tabell 13, Pensjonsberegninger for privat sektor ansatt som er 60 år i 2013 og som tar ut både alderspensjon fra folketrygden og AFP ved 67 år.

1953	Årlig gj.inntekt	Uttak 67 år			
		Folketrygden	AFP-påslaget 67	Komp.nivå	
Akademiske yrker,Menn	kr 667 200	kr 268 919	kr 81 931	52,6 %	
Akademiske yrker,Kvinner	kr 580 800	kr 257 453	kr 80 054	58,1 %	
Yrker uten krav til utdanning,Menn	kr 352 800	kr 186 743	kr 54 945	68,5 %	
Yrker uten krav til utdanning,Kvinner	kr 333 600	kr 179 100	kr 52 831	69,5 %	

Utbetalingen av både alderspensjon fra folketrygden, samt størrelsen på AFP-påslaget er derfor høyere ved uttak fra 67 år på grunn av levealdersjusteringen.

Tabell 14, Pensjonsberegninger for privat sektor ansatt som er 50 år i 2013 og som tar ut både alderspensjon fra folketrygden og AFP ved 62 år.

1963	Årlig gj.inntekt	Uttak 62 år				
		Folketrygden	AFP-påslag 62-66	Komp.nivå	AFP-påslag fra 67	Komp.nivå
Akademiske yrker,Menn	kr 667 200	kr 208 306	kr 64 570	40,9 %	kr 45 370	38,0 %
Akademiske yrker,Kvinner	kr 580 800	kr 207 169	kr 63 157	46,5 %	kr 43 957	43,2 %
Yrker uten krav til utdanning,Menn	kr 352 800	kr 191 953	kr 44 264	67,0 %	kr 25 064	61,5 %
Yrker uten krav til utdanning,Kvinner	kr 333 600	kr 190 671	kr 42 673	69,9 %	kr 23 473	64,2 %

For 1963-kohorten i privat sektor beregnes alderspensjon fra folketrygden etter nye opptjeningsregler. Alderspensjonen fra folketrygden er lavere for ansatte i privat sektor som

tar den ut ved 62 år på grunn av høyere delingstall i leveraldersjusteringen. Kronetillettet og justeringsbeløpet gjør at AFP-påslaget dessuten er høyere før 67 år enn etter.

Tabell 15, Pensjonsberegninger for privat sektor ansatt som er 50 år i 2013 og som tar ut både alderspensjon fra folketrygden og AFP ved 67 år.

1963	Årlig gj.inntekt	Uttak 67 år		
		Folketrygden	AFP-påslag fra 67	Komp.nivå
Akademiske yrker,Menn	kr 667 200	kr 283 521	kr 60 394	51,5 %
Akademiske yrker,Kvinner	kr 580 800	kr 268 878	kr 58 672	56,4 %
Yrker uten krav til utdanning,Menn	kr 352 800	kr 201 870	kr 35 639	67,3 %
Yrker uten krav til utdanning,Kvinner	kr 333 600	kr 200 049	kr 33 700	70,1 %

På grunn av høyere forholdstall ved levealdersjusteringen er AFP-påslaget fra 67 år lavere ved uttak fra 62 år enn ved uttak ved 67 år. Kronetillettet og justeringsbeløpet forsvinner ved uttak av AFP fra 67 år. Vi får en høyere pensjon fra folketrygden for de som tilhører yrker uten krav til utdanning i privat sektor enn i offentlig sektor.

Tabell 16, Pensjonsberegninger for privat sektor ansatt som er 40 år i 2013 og som tar ut både alderspensjon fra folketrygden og AFP ved 62 år.

1973	Årlig gj.inntekt	Uttak 62 år				
		Folketrygden	AFP-påslag 62-66	Komp.nivå	AFP-påslag fra 67	Komp.nivå
Akademiske yrker,Menn	kr 667 200	kr 206 377	kr 62 667	40,3 %	kr 43 467	37,4 %
Akademiske yrker,Kvinner	kr 580 800	kr 205 294	kr 61 314	45,9 %	kr 42 114	42,6 %
Yrker uten krav til utdanning,Menn	kr 352 800	kr 190 814	kr 43 208	66,3 %	kr 24 008	60,9 %
Yrker uten krav til utdanning,Kvinner	kr 333 600	kr 189 595	kr 41 683	69,3 %	kr 22 483	63,6 %

Vi ser at kompensasjonsnivåene reduseres noe fra 1963-kohorten til 1973-kohorten på grunn av høyere forholdstall på AFP-tillettet og delingstall på alderspensjonen fra folketrygden. 1973-kohorten må jobbe lenger enn 1963-kohorten for å oppnå samme kompensasjonsnivå i utbetalingen av alderspensjon og tidlig alderspensjon.

Tabell 17, Pensjonsberegninger for privat sektor ansatt som er 40 år i 2013 som tar ut både alderspensjon fra folketrygden og AFP ved 62 år.

1973	Årlig gj.inntekt	Uttak 67 år		
		Folketrygden	AFP-påslag fra 67	Komp.nivå
Akademiske yrker,Menn	kr 667 200	kr 266 873	kr 58 763	48,8 %
Akademiske yrker,Kvinner	kr 580 800	kr 259 263	kr 57 087	54,5 %
Yrker uten krav til utdanning,Menn	kr 352 800	kr 199 905	kr 34 677	66,5 %
Yrker uten krav til utdanning,Kvinner	kr 333 600	kr 198 191	kr 32 790	69,2 %

5.2.2 Forventet gjenstående livsløpsinntekt for privat ansatte

Fra tabellene nedenfor ser vi at forventet gjenstående livsløpsinntekt er høyere i privat sektor enn i offentlig sektor. Noe av årsaken kommer av at alderspensjonen fra folketrygden er beregnet etter gamle opptjeningsregler for forventet gjenstående livsløpsinntekt i offentlig sektor, mens jeg har lagt til grunn nye opptjeningsregler til folketrygden for forventet gjenstående livsløpsinntekten til 40- og 50-årige privat ansatte i 2013. Høyere lønn i privat sektor betyr også en god del for størrelsen på forventet gjenstående livsløpsinntekt.

Tabell 18, Forventet gjenstående livsløpsinntekt for menn i privat sektor innen akademiske yrker i 2013.

Alder	Uttaksalder 62 år			Uttaksalder 67 år		
	0 %	2 %	4 %	0 %	2 %	4 %
40 år	kr 19 713 817	kr 14 747 050	kr 11 517 857	kr 22 824 043	kr 16 559 589	kr 12 622 251
50 år	kr 13 264 714	kr 10 653 554	kr 8 833 135	kr 16 277 581	kr 13 009 990	kr 10 518 358
60 år	kr 6 951 528	kr 5 774 641	kr 4 907 536	kr 10 462 925	kr 8 749 111	kr 7 469 726

Gjenstående livsløpsinntekt for offentlig ansatte og privat sektor som er 60 år i 2013, får alderspensjon fra folketrygden beregnet etter det samme gamle opptjeningsreglene.

For privat sektor ansatte og offentlig ansatte i akademiske yrker kommer selvsagt mye av forskjellen i livsløpsinntekt som følge av forskjellen i gjennomsnittlig årlig inntekt mellom før pensjonsalder, men også på grunn av de nevnte ulikheter i beregningen av opptjening til alderspensjon fra folketrygden. Forskjellene i livsløpsinntekt mellom offentlig sektor og privat sektor er mindre for ansatte 60 åringer enn for 40- og 50 åringer i akademiske yrker. Det kommer av at det ikke er så mange år igjen med inntektsgivende inntekt.

Tabell 19, Forventet gjenstående livsløpsinntekt for kvinner i privat sektor innen akademiske yrker i 2013.

Alder	Uttaksalder 62 år			Uttaksalder 67 år		
	0 %	2 %	4 %	0 %	2 %	4 %
40 år	kr 18 643 142	kr 13 539 435	kr 10 393 384	kr 21 477 132	kr 15 135 976	kr 11 316 443
50 år	kr 13 022 305	kr 10 123 198	kr 8 194 280	kr 16 005 333	kr 12 162 447	kr 9 622 755
60 år	kr 7 325 156	kr 5 902 550	kr 4 892 892	kr 10 815 733	kr 8 650 843	kr 7 200 512

Ut fra resultatene for livsløpsinntektene til privat sektor ansatte i akademiske yrker ser vi den samme tendensen som for offentlig ansatte i akademiske yrker. Kvinnelige 60 åringer i privat

sektor tar igjen menn i livsløpsinntekt ved uttaksalder 62 år for nettorenter på 0% og 2%, samt uttaksalder 67 år ved 0% nettorente. Årsaken ligger naturligvis i få år med arbeidsinntekt igjen, slik at lønnsforskjellene ikke har noen betydning, samt høyere forventet gjenstående levealder for kvinner enn for menn. Denne forskjellen snur ved høyere nettorenter fordi verdien av de fremtidige pensjonsutbetalingene tillegges mindre vekt enn lønnsutbetalingene de første årene. Pensjonsutbetalingene for menn er høyere enn for kvinner, og ved høyere nettorenter er det de første utbetalingsårene som har størst verdi.

Tabell 20, Forventet gjenstående livsløpsinntekt for menn i privat sektor innen yrker uten krav til utdanning i 2013.

Alder	Uttaksalder 62 år			Uttaksalder 67 år		
	0 %	2 %	4 %	0 %	2 %	4 %
40 år	kr 12 104 621	kr 8 710 015	kr 6 589 026	kr 12 990 380	kr 9 229 140	kr 6 921 784
50 år	kr 8 745 880	kr 6 773 160	kr 5 437 053	kr 9 643 371	kr 7 410 785	kr 5 897 942
60 år	kr 4 578 454	kr 3 773 110	kr 3 179 836	kr 6 459 883	kr 5 321 864	kr 4 478 914

Forskjellene mellom livsløpsinntektene for privat ansatte og offentlig ansatte i yrker uten krav til utdanning er mye mindre, da lønnsnivåene er relativt like mellom sektorene. Samtidig vil beregnet alderspensjon fra folketrygden for privat sektor ansatte i 40- og 50-åringer i 2013 etter nye regler vil være av en større størrelse enn for offentlig ansatte 40- og 50-åringer som har fått beregnet alderspensjonen fra folketrygden etter gamle opptjeningsregler i mine livsløpsberegninger. For 60 åringer vil alderspensjonen være beregnet likt etter gamle opptjeningsregler. Vi ser av tabellen at livsløpsinntekten er mindre i privat sektor enn for offentlig sektor ved uttak av alderspensjon fra 62 år, selv når lønnsinntektsnivåene er relativt like. Dette tyder på at 1953-kohorten har en bedre tidlig pensjoneringsløsning i offentlig sektor enn i privat sektor, til tross for kompensasjonstillegg. Ved uttak fra 67 år er de beregnede livsløpsinntektene relativt like mellom sektorene.

Tabell 21, Forventet gjenstående livsløpsinntekt for kvinner i privat sektor innen yrker uten krav til utdanning i 2013.

Alder	Uttaksalder 62 år			Uttaksalder 67 år		
	0 %	2 %	4 %	0 %	2 %	4 %
40 år	kr 12 380 846	kr 8 655 974	kr 6 445 847	kr 13 238 771	kr 9 146 049	kr 6 733 123
50 år	kr 9 178 691	kr 6 899 231	kr 5 417 764	kr 10 046 979	kr 7 500 490	kr 5 843 812
60 år	kr 4 901 360	kr 3 930 034	kr 3 286 672	kr 6 876 407	kr 5 512 243	kr 4 539 132

Selv om inntektsnivåene og størrelsen på pensjonsutbetalingene er marginalt større for privat ansatte menn enn for kvinner i yrker uten krav til utdanning, ser vi likevel at kvinner har større livsløpsinntekt enn menn. Årsaken til det ligger i lenger forventet gjenstående leveår for kvinner enn for menn.

5.3 Overgang fra offentlig til privat sektor

I overgangen fra offentlig til privat sektor vil gevinsten ligge i høyere arbeidsinntekt de siste årene før pensjonsalder. Dette vil også påvirke utbetalingen i alderspensjon fra folketrygden. I tillegg vil ansatte i privat sektor opparbeide seg rett til livsvarig AFP-påslag på toppen av alderspensjonen fra folketrygden.

Tapet vil ligge i mindre AFP fra 62-66 år, da offentlig AFP ser ut til å være høyere enn utbetalt alderspensjon og ny AFP i samme periode. I tillegg vil det foreligge et tap av offentlig tjenstepensjon, som ved overgang til privat sektor vil bli beregnet til oppsatt pensjon som avkortes med 40-deler framfor 30-deler.

5.3.1 Pensjonsberegninger for jobbskifte til privat sektor

Tabell 22, Pensjonsberegninger for offentlig ansatte ved overgang til privat sektor ved 60 år i 2013.

1953	Folketrygden 62 år		Folketrygden 67 år		Oppsatt pensjon		Totalt uttak 67
	Kroner	Komp.nivå	Kroner	Komp.nivå	67 år	Komp.nivå	Komp.nivå
Akademiske yrker,Menn	kr 185 824	33,66 %	kr 258 982	46,92 %	kr 97 693	17,70 %	64,62 %
Akademiske yrker,Kvinner	kr 180 605	36,01 %	kr 250 622	49,96 %	kr 76 798	15,31 %	65,28 %
Yrker uten krav til utdanning,Menn	kr 135 059	38,68 %	kr 185 812	53,21 %	kr 46 463	13,31 %	66,52 %
Yrker uten krav til utdanning,Kvinner	kr 135 651	38,58 %	kr 186 266	52,98 %	kr 46 940	13,35 %	66,33 %

Ved overgang fra offentlig til privat sektor ved 60 år i 2013, ser vi at gevinsten i alderspensjon fra folketrygden overskygger noe av tapet i omgjøringen av offentlig tjenstepensjon til oppsatt tjenstepensjon. Vi ser likevel at det er et totalt tap av pensjon ved uttak fra 67 år ved overgang.

Tabell 23, Avvikstabell ved overgang fra offentlig til privat sektor

1953	Folketrygden		Tjenestepensjon
	Uttak 62 år	Uttak 67 år	Uttak 67 år
Akademiske yrker,Menn	kr 1 113	kr 5 351	kr -13 956
Akademiske yrker,Kvinner	kr 1 466	kr 4 640	kr -10 971
Yrker uten krav til utdanning,Menn	kr 104	kr 502	kr -6 638
Yrker uten krav til utdanning,Kvinner	kr -	kr -	kr -6 706

Tapet er spesielt for 60 åringer som går over til privat sektor fordi de ikke vil få rett til AFP. Fleksibel uttak av alderspensjonen ved 62 år blir derfor eneste mulighet for utbetaling ved tidlig pensjonering ettersom de også har tapt muligheten til å ta ut offentlig AFP fra offentlig sektor.

Det er ingen tap av rettigheter til AFP i privat sektor 40- og 50-åringer i 2013 skifter jobb fra offentlig til privat sektor.

Tabell 24, Pensjonsberegninger for offentlig ansatte ved overgang til privat sektor ved 50 år i 2013.

1963	Folketrygden	Ny AFP uttak 62 år		Folketrygden	Ny AFP	Oppsatt pensjon
	Uttak 62 år	Fra 62-66	Fra 67	Uttak 67 år	Uttak 67 år	Uttak 67 år
Akademiske yrker,Menn	kr 182 927	kr 62 003	kr 42 803	kr 251 376	kr 58 855	kr 65 790
Akademiske yrker,Kvinner	kr 176 276	kr 58 723	kr 39 523	kr 241 242	kr 54 745	kr 51 718
Yrker uten krav til utdanning,Menn	kr 129 585	kr 44 062	kr 24 862	kr 175 860	kr 36 377	kr 31 289
Yrker uten krav til utdanning,Kvinner	kr 129 652	kr 43 680	kr 24 480	kr 175 612	kr 35 899	kr 31 611

Vi ser her at alderspensjonen fra folketrygden har økt ved overgang på grunn av høyere inntektsnivåer i privat sektor og dermed flere «beste år» med høyere pensjongivende inntekt i sluttpoengtallet. For kvinner i yrker uten krav til utdanning har ikke alderspensjonen økt, inntektsnivået var høyere i offentlig enn i privat sektor. Samme tendensen ser vi videre for 1973-kohorten.

Tabell 25, Avvikstabell ved overgang fra offentlig til privat sektor

1963	Folketrygden		Tjenestepensjon
	Uttak 62 år	Uttak 67 år	Uttak 67 år
Akademiske yrker,Menn	kr 6 384	kr 12 251	kr -39 474
Akademiske yrker,Kvinner	kr 5 059	kr 9 329	kr -31 031
Yrker uten krav til utdanning,Menn	kr 599	kr 1 149	kr -18 774
Yrker uten krav til utdanning,Kvinner	kr -	kr -	kr -18 967

Tabell 26, Pensjonsberegninger for offentlig ansatte ved overgang til privat sektor ved 40 år i 2013.

1973	Folketrygden	Ny AFP ved uttak 62 år		Folketrygden	Ny AFP	Oppsatt pensjon
	Uttak 62 år	Fra 62-66	Fra 67	Uttak 67 år	Uttak 67 år	Fra 67 år
Akademiske yrker,Menn	kr 179 379	kr 61 191	kr 41 991	kr 240 025	kr 56 936	kr 37 370
Akademiske yrker,Kvinner	kr 171 731	kr 58 764	kr 39 564	kr 229 791	kr 53 931	kr 29 377
Yrker uten krav til utdanning,Menn	kr 124 565	kr 43 092	kr 23 892	kr 166 679	kr 34 534	kr 17 773
Yrker uten krav til utdanning,Kvinner	kr 123 051	kr 42 262	kr 23 062	kr 164 653	kr 33 507	kr 17 956

Vi ser at oppsatte pensjonen blir mindre og mindre etter hvor tidligere overgangen fra offentlig til privat sektor skjer. Det kommer av de få årene med opptjent medlemskap i tjenestepensjonsordningen, samt levealdersjusteringen. Kohortene 1963- og 1973 går over fra offentlig til privat ved henholdsvis 50 og 40 år noe som gjør at de har rett på utbetaling av AFP-påslaget i privat sektor, samt oppsatt pensjon fra offentlig sektor.

Tabell 27, Avvikstabell ved overgang fra offentlig til privat sektor

1973	Folketrygden		Tjenestepensjon
	Uttak 62 år	Uttak 67 år	Uttak 67 år
Akademiske yrker,Menn	kr 10 197	kr 13 645	kr -62 283
Akademiske yrker,Kvinner	kr 7 652	kr 10 239	kr -48 962
Yrker uten krav til utdanning,Menn	kr 956	kr 1 279	kr -29 622
Yrker uten krav til utdanning,Kvinner	kr -1 195	kr -1 599	kr -29 926

Det livsvarige AFP-påslaget, beregnet ved uttak fra 67 år, i privat sektor avkortes forholdsmessig med oppsatt pensjon fra statlig sektor i henhold til samordningsreglene mellom tjenestepensjonsordning i offentlig sektor og ny AFP i privat sektor. Tabellene under viser oppsatt pensjon etter samordning med ny AFP for 1963- og 1973-kohortene.

Tabell 28, Oppsatt pensjon etter samordning med ny AFP i privat sektor for 1963-kohorten

1963-kohorten	AFP ved uttak 62 år		AFP ved uttak 67 år	Oppsatt pensjon	Oppsatt pensjon
	Fra 62-66	Fra 67		Fra 67 år	etter samordning
Akademiske yrker,Menn	kr 62 003	kr 42 803	kr 58 855	kr 65 790	kr 6 935
Akademiske yrker,Kvinner	kr 58 723	kr 39 523	kr 54 745	kr 51 718	kr -
Yrker uten krav til utdanning,Menn	kr 44 062	kr 24 862	kr 36 377	kr 31 289	kr -
Yrker uten krav til utdanning,Kvinner	kr 43 680	kr 24 480	kr 35 899	kr 31 611	kr -

Vi ser at for de fleste gruppene vil det AFP-påslaget redusere det meste av den oppsatte pensjonen fra statlig sektor, da det livsvarige AFP-påslaget ved uttak fra 67 år er større enn den oppsatte pensjonen. For 1963-kohorten er det gruppene med høyest gjennomsnittlig inntekt som får litt oppsatt pensjon ved siden av det livsvarige AFP-påslaget fra privat sektor.

Ettersom samordningen mellom AFP-påslaget og opptjent pensjon skjer etter beregnet AFP-påslag ved uttak fra 67 år, vil de som tar ut AFP-påslaget ved 62 år få mye mindre utbytte av den oppsatte pensjonen.

Tabell 29, Oppsatt pensjon etter samordning med ny AFP i privat sektor for 1973-kohorten

1973-kohorten	AFP		AFP ved uttak 67 år	Oppsatt pensjon Fra 67 år	Oppsatt pensjon etter samordning
	Fra 62-66	Fra 67			
Akademiske yrker,Menn	kr 61 191	kr 41 991	kr 56 936	kr 37 370	kr -
Akademiske yrker,Kvinner	kr 58 764	kr 39 564	kr 53 931	kr 29 377	kr -
Yrker uten krav til utdanning,Menn	kr 43 092	kr 23 892	kr 34 534	kr 17 773	kr -
Yrker uten krav til utdanning,Kvinner	kr 42 262	kr 23 062	kr 33 507	kr 17 956	kr -

Etter beregningene for 1973-kohorten er det ingen som vil få utbytte av den oppsatte pensjonen etter som den er fullt og helt samordnet bort med det livsvarige AFP-påslaget beregnet etter uttak ved 67 år.

1963- og 1973-kohortene skal egentlig beregnes etter nye opptjeningsregler for alderspensjon fra folketrygden, slik som tabellen under viser.

Tabell 30, Alderspensjon i folketrygden etter ny opptjeningsregler ved overgang for offentlig ansatte i alderen 40 og 50 år til privat sektor i 2013

Overgang etter nye folketrygden	1963-kohorten		1973-kohorten	
	Ny folketrygd	Ny folketrygd	Ny folketrygd	Ny folketrygd
	62 år	67 år	62 år	67 år
Akademiske yrker,Menn	kr 206 239	kr 270 579	kr 205 196	kr 259 563
Akademiske yrker,Kvinner	kr 203 597	kr 253 079	kr 203 255	kr 246 636
Yrker uten krav til utdanning,Menn	kr 191 790	kr 201 667	kr 190 721	kr 199 790
Yrker uten krav til utdanning,Kvinner	kr 191 483	kr 201 065	kr 190 058	kr 198 765

Til tross for flere år i privat sektor for de som tar overgang ved 40 år (1973-kohorten) vil de få lavere alderspensjon fra folketrygden enn de som går over ved 50 år (1963-kohorten). Dette skyldes selvsagt forskjeller i levealdersjusteringen.

5.3.2 Gjenstående livsløpsinntekt ved jobbskifte til privat sektor

Overgang fra offentlig til privat etter gamle opptjeningsregler i offentlig sektor for menn i akademisk yrker i 2013.

Tabell 31, Gjenstående livsløpsinntekt for offentlig ansatte menn innen akademiske yrker ved overgang til privat sektor i 2013.

Alder	Uttaksalder 62 år			Uttaksalder 67 år		
	0 %	2 %	4 %	0 %	2 %	4 %
40 år	kr 19 150 884	kr 14 442 727	kr 11 375 304	kr 22 400 510	kr 16 342 292	kr 12 508 536
50 år	kr 12 802 449	kr 10 364 366	kr 8 660 175	kr 16 253 659	kr 12 865 396	kr 10 417 116
60 år	kr 6 944 390	kr 5 690 865	kr 4 777 713	kr 10 559 103	kr 8 821 248	kr 7 527 429

Vi ser at menn i akademiske yrker som går over fra offentlig sektor til privat sektor vil tjene på overgangen ved 40 år ved uttak av fra 62 år, men de som er 50 og 60 år som tar ut pensjon fra 62 år vil tape livsløpsinntekt. Årsaken til forskjellen er nok at ansatte som går over tidligere vil tjene på det i form av flere år med høyere arbeidsinntekt samt høyere pensjonsopptjening i folketrygden og i AFP ordningen. Ansatte som går over ved 40 år, vil få «20 beste årene» i privat sektor, ettersom tabellen over er beregnet etter gamle opptjeningsregler. De som går over til privat sektor i en alder av 50 og 60 år, vil få færre år med lønnsinntekt i privat sektor og færre år med opptjening høyere opptjening beregnet i alderspensjonen og i AFP-ordningen.

Tabell 32, Forskjellen i gjenstående livsløpsinntekt for offentlig ansatte menn innen akademiske yrker før og etter overgang til privat sektor i 2013.

Alder	Uttaksalder 62 år			Uttaksalder 67 år		
	0 %	2 %	4 %	0 %	2 %	4 %
40 år	kr 598 794	kr 1 042 176	kr 1 167 512	kr 2 681 003	kr 2 212 837	kr 1 841 126
50 år	kr -700 501	kr -82 265	kr 276 850	kr 1 583 292	kr 1 530 236	kr 1 490 785
60 år	kr -1 782 976	kr -1 393 351	kr -1 101 776	kr 664 321	kr 637 546	kr 640 858

For de som går over fra offentlig til privat som velger å ta ut pensjon fra 67 år, vil alle tjene på livsløpsinntekten ved overgang uansett om overgangen skjer ved 40, 50 og 60 år. Årsaken vil også her være flere år med høyere pensjonsopptjening og arbeidsinntekt. For 50 åringer som velger overgang, vil de få utbetalt AFP i privat sektor, samt overskuddet av samordnet oppsatt pensjon. Noe overraskende er det at selv 60 åringer i denne gruppe vil få gevinst i form av høyere livsløpsinntekt selv om 60 åringer ikke vil kunne få rett til AFP i privat sektor. De har likevel en opptjent oppsatt pensjon fra offentlig sektor som er relativ høy, ettersom de vil ha 35 år i offentlig sektor bak seg, vil ikke avkortningen med 40-deler ha betydelig effekt. Den oppsatte pensjonen vil dermed ha vært høyere enn en AFP-påslaget dersom de hadde hatt rettigheter til den.

Tabell 33, Gjenstående livsløpsinntekt for offentlig ansatte kvinner innen akademiske yrker ved overgang til privat sektor i 2013

Alder	Uttaksalder 62 år			Uttaksalder 67 år		
	0 %	2 %	4 %	0 %	2 %	4 %
40 år	kr 17 785 317	kr 12 956 302	kr 10 083 465	kr 20 879 397	kr 14 846 695	kr 11 175 053
50 år	kr 12 127 692	kr 9 556 539	kr 7 841 082	kr 15 357 820	kr 11 772 178	kr 9 403 605
60 år	kr 7 104 591	kr 5 658 337	kr 4 600 529	kr 10 476 481	kr 8 506 889	kr 7 182 781

Ut ifra tabellen ser vi at kvinner i akademiske yrker som skifter fra offentlig til privat sektor i aldrene 40, 50 og 60 år vil få mer igjen i forventet gjenstående livsløpsinntekt ved uttak fra 67 år enn om hun hadde fortsatt i offentlig sektor. Dette kommer av høyere inntekt og høyere opptjening av alderspensjon enn i offentlig sektor. Ved 60 år ser vi at gapet mellom livsløpsinntekten før overgang og etter er mindre enn i for menn. Det kommer av at inntektsgapet mellom kvinner i offentlig sektor og kvinner i privat sektor er mindre enn for menn, selv om opptjent oppsatt pensjon er høyere enn det livsvarige AFP-påslaget for 50 åringer, sannsynligvis høyere for 60 åringer dersom de hadde hatt rettigheter til det livsvarige AFP-påslaget.

Tabell 34, Forskjellen i gjenstående livsløpsinntekt for offentlig ansatte kvinner innen akademiske yrker før og etter overgang til privat sektor i 2013.

Alder	Uttaksalder 62 år			Uttaksalder 67 år		
	0 %	2 %	4 %	0 %	2 %	4 %
40 år	kr -209 087	kr 281 253	kr 583 418	kr 1 878 837	kr 1 543 968	kr 1 279 545
50 år	kr -1 283 827	kr -540 807	kr -270 265	kr 940 144	kr 909 696	kr 816 528
60 år	kr -1 935 291	kr -1 483 373	kr -1 199 315	kr 430 442	kr 432 482	kr 516 431

Vi ser at offentlig ansatte kvinner som går over til privat sektor henholdsvis ved 40, 50 og 60 år, og som velger uttak av alderspensjonen ved 62 år, vil ha mindre livsløpsinntekt enn om de hadde fortsatt i offentlig sektor. Dette kommer av samordningen med AFP. Siden det er den beregnede livsvarige AFP-påslaget ved uttak fra 67 år som brukes til å redusere den oppsatte pensjonen, vil de som tar ut AFP-påslaget ved 62 år ha mye større tap av den oppsatte pensjonen fordi den livsvarige AFP-påslaget ved 67 år er da mindre enn ved uttak av AFP ved 67 år.

Tabell 35, Gjenstående livsløpsinntekt for offentlig ansatte menn innen yrker uten krav til utdanning ved overgang til privat sektor i 2013.

Alder	Uttaksalder 62 år			Uttaksalder 67 år		
	0 %	2 %	4 %	0 %	2 %	4 %
40 år	kr 10 792 585	kr 8 000 724	kr 6 218 544	kr 12 535 843	kr 8 976 267	kr 6 789 452
50 år	kr 7 472 606	kr 5 938 557	kr 4 878 291	kr 9 255 438	kr 7 169 480	kr 5 778 759
60 år	kr 4 377 825	kr 3 570 618	kr 2 542 413	kr 6 395 500	kr 6 111 362	kr 5 079 487

Fra tabellen over ser vi at offentlig ansatte i yrker uten krav til utdanning som går over til privat sektor i 2013 vil gå på et tap i pensjon ved uttak fra 62 år eller fra 67 år i nesten samtlige aldre. Gapet i inntektsforskjeller er mye mindre enn i de akademiske yrkene, forskjellen i opptjent alderspensjon er derfor heller ikke veldig forskjellig. Oppsatt alderspensjon forsvinner helt, da det livsvarige AFP-tillegget er større enn den oppsatte pensjonen. Tapet i total pensjon ligger derfor i muligheten til å ta ut høyere folketrygd beregnet AFP og tjenstepensjonsberegnet AFP i offentlig sektor samt reduksjonen i tjenstepensjonen til oppsatt pensjon.

Tabell 36, Forskjellen i gjenstående livsløpsinntekt for offentlig ansatte innen menn i yrker uten krav til utdanning før og etter overgang til privat sektor i 2013.

Alder	Uttaksalder 62 år			Uttaksalder 67 år		
	0 %	2 %	4 %	0 %	2 %	4 %
40 år	kr -1 141 440	kr -590 329	kr -306 009	kr -35 530	kr 59 218	kr 15 208
50 år	kr -1 276 738	kr -814 282	kr -527 599	kr -131 255	kr -67 232	kr 3 264
60 år	kr -1 365 383	kr -1 097 043	kr -1 336 043	kr 14 944	kr 853 861	kr 653 927

For 60 åringer i offentlig sektor ser vi at tapet av rettigheter til AFP i offentlig og privat sektor har betydelig effekt ved uttak 62 år. Eneste alternativ for 60 åringer er å ta ut fleksibel alderspensjon fra 62 år for tidlig pensjonering. Overraskende er det at det ikke oppstår tap for 60 åringer som går over og som velger uttak fra 60 år. Det kommer av flere år med høyere lønnsinntekt og opptjening til folketrygden i privat sektor og relativ lav reduksjon av den samlede tjenstepensjonen fra offentlig sektor. Tapet av det livsvarige AFP-påslaget fra 67 år vil ikke betydelig effekt på grunn av høy oppsatt pensjon fra offentlig sektor.

Tabell 37, Gjenstående livsløpsinntekt for offentlig ansatte kvinner innen yrker uten krav til utdanning ved overgang til privat sektor i 2013.

Alder	Uttaksalder 62 år			Uttaksalder 67 år		
	0 %	2 %	4 %	0 %	2 %	4 %
40 år	kr 10 842 567	kr 7 851 095	kr 6 012 072	kr 12 637 501	kr 8 847 647	kr 6 581 417
50 år	kr 7 755 219	kr 5 994 632	kr 4 827 540	kr 9 630 689	kr 7 249 584	kr 5 689 407
60 år	kr 4 920 589	kr 3 939 569	kr 3 197 274	kr 6 901 375	kr 5 589 461	kr 4 588 555

Kvinner i yrker uten krav til utdanning har høyere inntekt i offentlig sektor enn i privat sektor. De vil tape på en slik overgang fra offentlig til privat sektor.

Tabell 38, Forskjellen i gjenstående livsløpsinntekt for offentlig ansatte kvinner i yrker uten krav til utdanning før og etter overgang til privat sektor i 2013.

Alder	Uttaksalder 62 år			Uttaksalder 67 år		
	0 %	2 %	4 %	0 %	2 %	4 %
40 år	kr -1 930 420	kr -1 121 386	kr -711 945	kr -539 555	kr -525 413	kr -394 587
50 år	kr -1 813 107	kr -1 194 671	kr -858 690	kr -341 707	kr -428 023	kr -369 824
60 år	kr -1 610 640	kr -1 210 161	kr -986 622	kr -33 923	kr -155 508	kr -147 475

5.4 Overgang fra privat til offentlig sektor

I overgangen fra privat til offentlig sektor vil gevinsten ligge i høyere utbetalt AFP i perioden fra 62 til 66 år. Samtidig vil de opparbeide seg rett til offentlig tjenestepensjon.

Tapet vil ligge i mindre utbetalt arbeidsinntekt de siste årene før pensjonsalder. I tillegg taper den ansatte retten på livsvarig AFP i privat sektor, samtidig som utbetalt til offentlig tjenestepensjon vil bli mindre desto senere overgangen til offentlig sektor finner sted.

5.4.1 Privat sektor og folketrygdens gamle opptjeningssystem

Ettersom vi tidligere i oppgaven beregnet 1963- og 1973-kohorten i privat sektor etter nye opptjeningsregler, vil vi nå beregne disse kohortene etter gamle opptjeningsregler for å sammenligne med ansatte som skifter jobb til offentlig sektor.

Vi beregnet pensjonen etter gamle opptjeningsregler for 1953-kohorten tidligere i oppgaven.

Tabell 39, Pensjonsberegninger etter folketrygdens gamle opptjeningssystem for privat ansatte i privat sektor ved 50 år i 2013.

1963	Årlig gj.inntekt	Uttak 62 år			Uttak 67 år	
		Folketrygden	AFP-påslag 62-6	AFP-påslag fra 67	Folketrygden	AFP-påslag fra 67
Akademiske yrker,Menn	kr 667 200	kr 187 183	kr 64 570	kr 45 370	kr 253 538	kr 60 394
Akademiske yrker,Kvinner	kr 580 800	kr 179 203	kr 63 157	kr 43 957	kr 242 728	kr 58 672
Yrker uten krav til utdanning,Menn	kr 352 800	kr 129 984	kr 44 264	kr 25 064	kr 176 063	kr 35 639
Yrker uten krav til utdanning,Kvinner	kr 333 600	kr 124 664	kr 42 673	kr 23 473	kr 168 856	kr 33 700

Fra tabellene 39 og 40 ser vi at de gamle opptjeningssystemet gir mindre rettigheter til utbetaling alderspensjon enn det nye som ble beregnet for tilsvarende kohorter i tabell 14 til 17.

Tabell 40, Pensjonsberegninger etter folketrygdens gamle opptjeningssystem for privat ansatte i privat sektor ved 40 år i 2013.

1973	Årlig gj.inntekt	Uttak 62 år			Uttak 67 år	
		Folketrygden	AFP-påslag 62-66	AFP-påslag fra 67	Folketrygden	AFP-påslag fra 67
Akademiske yrker,Menn	kr 667 200	kr 179 379	kr 62 667	kr 43 467	kr 240 025	kr 58 763
Akademiske yrker,Kvinner	kr 580 800	kr 171 731	kr 61 314	kr 42 114	kr 229 791	kr 57 087
Yrker uten krav til utdanning,Menn	kr 352 800	kr 124 565	kr 43 208	kr 24 008	kr 166 679	kr 34 677
Yrker uten krav til utdanning,Kvinner	kr 333 600	kr 119 466	kr 41 683	kr 22 483	kr 159 856	kr 32 790

Tabell 41, Forventet gjenstående livsløpsinntekt for menn i privat sektor innen akademiske yrker i 2013, beregnet etter folketrygdens gamle opptjeningssystem.

	Uttaksalder 62 år			Uttaksalder 67 år		
Alder	0 %	2 %	4 %	0 %	2 %	4 %
40 år	kr 19 180 066	kr 14 458 503	kr 11 384 041	kr 22 427 494	kr 16 356 136	kr 12 515 781
50 år	kr 12 986 020	kr 10 366 438	kr 8 640 413	kr 16 365 311	kr 12 723 707	kr 9 972 612
60 år	kr 6 951 528	kr 5 774 641	kr 4 907 536	kr 10 462 925	kr 8 749 111	kr 7 469 726

Beregninger av alderspensjon fra folketrygden etter det gamle opptjeningssystemet også for kohortene 1963- og 1973 gjør at forventet gjenstående livsløpsinntekt i tabell 41, 42, 43 og 44, ikke uventet er mindre enn forventet gjenstående livsløpsinntekt når alderspensjonen er beregnet etter det nye opptjeningssystemet i tabell 18, 19, 20 og 21.

Tabell 42, Forventet gjenstående livsløpsinntekt for kvinner i privat sektor innen akademiske yrker i 2013, beregnet etter folketrygdens gamle opptjeningsystem.

	Uttaksalder 62 år			Uttaksalder 67 år		
Alder	0 %	2 %	4 %	0 %	2 %	4 %
40 år	kr 17 860 450	kr 13 129 904	kr 10 172 674	kr 20 937 214	kr 14 875 388	kr 11 189 641
50 år	kr 12 358 954	kr 9 701 647	kr 7 919 229	kr 15 515 809	kr 11 867 402	kr 9 441 187
60 år	kr 7 325 156	kr 5 902 550	kr 4 892 892	kr 10 815 733	kr 8 650 843	kr 7 200 512

Tabell 43, Forventet gjenstående livsløpsinntekt for menn i privat sektor innen yrker uten krav til utdanning i 2013, beregnet etter folketrygdens gamle opptjeningsystem.

	Uttaksalder 62 år			Uttaksalder 67 år		
Alder	0 %	2 %	4 %	0 %	2 %	4 %
40 år	kr 10 794 876	kr 8 001 963	kr 6 219 939	kr 12 499 626	kr 8 977 354	kr 6 790 982
50 år	kr 7 484 828	kr 5 946 568	kr 4 883 655	kr 9 190 678	kr 7 164 374	kr 5 742 103
60 år	kr 4 578 454	kr 3 773 110	kr 3 179 836	kr 6 459 883	kr 5 321 864	kr 4 478 914

Tabell 44, Forventet gjenstående livsløpsinntekt for kvinner i privat sektor innen yrker uten krav til utdanning i 2013, beregnet etter folketrygdens gamle opptjeningsystem.

	Uttaksalder 62 år			Uttaksalder 67 år		
Alder	0 %	2 %	4 %	0 %	2 %	4 %
40 år	kr 10 745 453	kr 7 800 282	kr 5 984 771	kr 12 536 481	kr 8 797 512	kr 6 545 089
50 år	kr 7 613 001	kr 5 904 254	kr 4 768 571	kr 9 463 053	kr 7 148 547	kr 5 627 230
60 år	kr 4 901 360	kr 3 930 034	kr 3 286 672	kr 6 876 407	kr 5 512 243	kr 4 539 132

5.4.2 Pensjonsberegninger for jobbskifte til offentlig sektor

Pensjonsberegningene for alle kohortene er gjort etter gammel opptjeningsystem i folketrygden.

Tabell 45, Pensjonsberegninger for privat ansatte ved overgang til offentlig sektor ved 60 år i 2013.

1953	Årlig gj.inntekt	AFP 62-64	AFP 65-66	Folketrygden	Tjenestpensjon fra 67 år	Tjenestpensjon fra 67 år
				Fra 67 år	Ved av uttak AFP ved 62 år	Uttak 67 år
Akademiske yrker,Menn	kr 552 000	kr 304 109	kr 304 109	kr 268 919	kr 23 022	kr 26 051
Akademiske yrker,Kvinner	kr 501 600	kr 292 013	kr 292 013	kr 257 453	kr 20 920	kr 20 255
Yrker uten krav til utdanning,Menn	kr 349 200	kr 217 414	kr 217 414	kr 186 743	kr 14 564	kr 12 390
Yrker uten krav til utdanning,Kvinner	kr 351 600	kr 211 996	kr 211 996	kr 181 608	kr 14 664	kr 12 517

Vi ser at den utbetalte tjenestepensjonen fra 67 år er lav på grunn av få år som medlem av den offentlige tjenestepensjonsordningen ved overgang til offentlig sektor sent i livet. Enda lavere

blir den utbetalte tjenstepensjonen når AFP tas ut ved 62 år, som ikke gir rett til opptjening av medlemstid. Ettersom den offentlige AFP-ordning ikke levealderjusteres ser vi at AFP i perioden 62 til 64 er lik ved overgang til offentlig sektor ved 60 år som ved 50 år. Lavere tjenstepensjonsberegnet AFP, på grunn av kort medlemstid, gjør at samtlige kohorter også får utbetalt folketrygdberegnet AFP i 65 til 66 år.

Tabell 46, Pensjonsberegninger for privat ansatte ved overgang til offentlig sektor ved 50 år i 2013.

1963	Årlig gj.inntekt	AFP 62-64	AFP 65-66	Folketrygden	Tjenstepensjon fra 67 år	Tjenstepensjon fra 67 år
				Fra 67 år	Ved uttak av AFP fra 62 år	Uttak 67 år
Akademiske yrker,Menn	kr 552 000	kr 304 109	kr 304 109	kr 253 538	kr 42 105	kr 59 649
Akademiske yrker,Kvinner	kr 501 600	kr 292 013	kr 292 013	kr 242 728	kr 33 100	kr 46 378
Yrker uten krav til utdanning,Menn	kr 349 200	kr 217 414	kr 217 414	kr 176 063	kr 20 025	kr 28 369
Yrker uten krav til utdanning,Kvinner	kr 351 600	kr 215 776	kr 215 776	kr 174 599	kr 20 231	kr 28 661

For privat ansatte innen akademiske yrker som ønsker overgang fra 40 år ser vi at offentlig AFP og alderspensjonen blir lavere enn ved 50 og 60 år. Årsaken er at inntekten er lavere i offentlig sektor, og ettersom inntektsløpet starter fra 25 år vil ikke alle de «beste 20 årene» med pensjongivende inntekt være i privat sektor. De som er 40 år vil likevel få høyere tjenstepensjon på grunn av flere år med medlemskap enn de som går over ved 50 og 60 år.

Tabell 47, Pensjonsberegninger for privat ansatte ved overgang til offentlig sektor ved 40 år i 2013.

1973	Årlig gj.inntekt	AFP 62-64	AFP 65-66	Folketrygden	Tjenstepensjon fra 62 år	Tjenstepensjon fra 67 år
				Fra 67 år	Ved uttak av AFP fra 62 år	Uttak 67 år
Akademiske yrker,Menn	kr 552 000	kr 300 077	kr 300 077	kr 236 613	kr 73 079	kr 89 688
Akademiske yrker,Kvinner	kr 501 600	kr 289 241	kr 289 241	kr 227 446	kr 57 449	kr 69 732
Yrker uten krav til utdanning,Menn	kr 349 200	kr 217 036	kr 217 036	kr 166 359	kr 34 756	kr 42 655
Yrker uten krav til utdanning,Kvinner	kr 351 600	kr 216 910	kr 216 910	kr 166 252	kr 35 114	kr 43 094

5.4.3 Forventet gjenstående livsløpsinntekt for jobbskifte til privat

Tabell 48, Gjenstående livsløpsinntekt for privat ansatte menn innen akademiske yrker ved overgang til offentlig sektor i 2013.

Alder	Uttaksalder 62 år			Uttaksalder 67 år		
	0 %	2 %	4 %	0 %	2 %	4 %
40 år	kr 19 180 066	kr 14 458 503	kr 11 384 041	kr 22 427 494	kr 16 356 136	kr 12 515 781
50 år	kr 12 986 020	kr 10 366 438	kr 8 640 413	kr 16 365 311	kr 12 723 707	kr 9 972 612
60 år	kr 6 951 528	kr 5 774 641	kr 4 907 536	kr 10 462 925	kr 8 749 111	kr 7 469 726

Fra tabell 48 og 49 ser vi at privat ansatte menn i akademiske yrker taper gjenstående livsløpsinntekt ved overgang fra privat til offentlig ved 40 år og med ønske om uttak av pensjon fra 62 år. I tillegg vil han vil tape gjenstående livsløpsinntekt ved 40, 50 og 60 år dersom han tar ut alderspensjon ved 67 år. Årsaken ligger i tap av arbeidsinntekt, som er høyere i privat sektor enn i offentlig sektor for menn i akademiske yrker. I tillegg til offentlig tjenstepensjon fra 67 år. Når det gjelder 50 og 60 åringer vil de få en gevinst ved uttak av alderspensjon fra 62 år og nettorente på 0 prosent. Årsaken er høyere utbetaling av offentlig AFP enn i privat sektor.

Tabell 49, Forskjellen i gjenstående livsløpsinntekt for privat ansatte menn innen akademiske yrker før og etter overgang til offentlig sektor i 2013.

Alder	Uttak ved 62 år			Uttak ved 67 år		
	0 %	2 %	4 %	0 %	2 %	4 %
40 år	kr -422 660	kr -1 002 961	kr -1 170 305	kr -2 136 262	kr -1 978 782	kr -1 738 483
50 år	kr 39 599	kr -255 960	kr -491 799	kr -1 810 587	kr -1 495 289	kr -995 497
60 år	kr 492 949	kr 338 986	kr 227 053	kr -1 728 970	kr -1 452 451	kr -1 245 474

Tabell 50, Gjenstående livsløpsinntekt for privat ansatte kvinner innen akademiske yrker ved overgang til offentlig sektor i 2013.

Alder	Uttaksalder 62 år			Uttaksalder 67 år		
	0 %	2 %	4 %	0 %	2 %	4 %
40 år	kr 17 860 450	kr 13 129 904	kr 10 172 674	kr 20 937 214	kr 14 875 388	kr 11 189 641
50 år	kr 12 358 954	kr 9 701 647	kr 7 919 229	kr 15 515 809	kr 11 867 402	kr 9 441 187
60 år	kr 7 325 156	kr 5 902 550	kr 4 892 892	kr 10 815 733	kr 8 650 843	kr 7 200 512

Det samme mønsteret som for privat ansatte menn innen akademiske yrker ser vi også for kvinnene. Ved økt nettorente får tapet av arbeidsinntekt større betydning enn gevinsten av AFP ved uttak fra 62 år.

Tabell 51, Forskjellen i gjenstående livsløpsinntekt for privat ansatte kvinner innen akademiske yrker før og etter overgang til offentlig sektor i 2013.

Alder	Uttak ved 62 år			Uttak ved 67 år		
	0 %	2 %	4 %	0 %	2 %	4 %
40 år	kr 199 190	kr -461 020	kr -841 709	kr -1 575 262	kr -1 431 069	kr -1 234 425
50 år	kr 521 026	kr 45 307	kr -205 101	kr -1 327 916	kr -1 174 289	kr -1 025 956
60 år	kr 588 648	kr 413 020	kr 289 702	kr -1 867 006	kr -1 376 248	kr -1 127 799

Tabell 52, Gjenstående livsløpsinntekt for privat ansatte menn innen yrker uten krav til utdanning ved overgang til offentlig sektor i 2013.

	Uttaksalder 62 år			Uttaksalder 67 år		
Alder	0 %	2 %	4 %	0 %	2 %	4 %
40 år	kr 10 794 876	kr 8 001 963	kr 6 219 939	kr 12 499 626	kr 8 977 354	kr 6 790 982
50 år	kr 7 484 828	kr 5 946 568	kr 4 883 655	kr 9 190 678	kr 7 164 374	kr 5 742 103
60 år	kr 4 578 454	kr 3 773 110	kr 3 179 836	kr 6 459 883	kr 5 321 864	kr 4 478 914

Betydningen av offentlig AFP-ordningen kommer igjen tydelig fram når vi ser på de lavere inntektsgruppene i tabell 52 og 53, hvor inntektsforskjellene mellom offentlig og privat er mindre. Gevinsten ved overgang er relativt stor for menn i yrker uten krav til utdanning og som ønsker å ta ut pensjon fra 62 år. Gevinsten er mindre ved overgang fra 62 år på grunn av færre år med høyere arbeidsinntekt og lite utbetalt i tjenstepensjon fra 67 år.

Tabell 53, Forskjellen i gjenstående livsløpsinntekt for privat ansatte menn inne yrker uten krav til utdanning før og etter overgang til offentlig sektor i 2013.

	Uttak ved 62			Uttak ved 67 år		
Alder	0 %	2 %	4 %	0 %	2 %	4 %
40 år	kr 1 293 118	kr 638 065	kr 316 867	kr 379 600	kr 139 491	kr 44 559
50 år	kr 1 030 058	kr 636 354	kr 401 283	kr 120 893	kr 2 890	kr -22 967
60 år	kr 530 597	kr 415 946	kr 332 092	kr -727 790	kr -550 737	kr -419 153

Tabell 54, Gjenstående livsløpsinntekt for privat ansatte kvinner innen yrker uten krav til utdanning ved overgang til offentlig sektor i 2013.

	Uttaksalder 62 år			Uttaksalder 67 år		
Alder	0 %	2 %	4 %	0 %	2 %	4 %
40 år	kr 10 745 453	kr 7 800 282	kr 5 984 771	kr 12 536 481	kr 8 797 512	kr 6 545 089
50 år	kr 7 613 001	kr 5 904 254	kr 4 768 571	kr 9 463 053	kr 7 148 547	kr 5 627 230
60 år	kr 4 901 360	kr 3 930 034	kr 3 286 672	kr 6 876 407	kr 5 512 243	kr 4 539 132

For kvinner uten krav til utdanning vil gevinsten ved overgang ligge i høyere arbeidsinntekt i offentlig sektor framfor privat sektor. Hun vil tape gjenstående livsløpsinntekt desto senere overgangen finner sted. Ikke bare på grunn av inntekt, men på grunn av mindre opptjente pensjonsrettigheter. For tidlig overgang ved 40 år, vil den privat ansatte få en høyere utbetaling fra folketrygden enn ved senere overgang. Samtidig vil hun også miste mulighetene

til å opptjene ansiennitet i tjenstepensjonsordningen. Den privat ansatte vil tape av gjenstående livsløpsinntekt ved jobbskifte fra 60 år og ønske om uttak av pensjon fra 67 år.

Tabell 55, Forskjellen i gjenstående livsløpsinntekt for privat ansatte kvinner inne yrker uten krav til utdanning før og etter overgang til offentlig sektor i 2013.

	Uttak 62 år			Uttak 67 år		
Alder	0 %	2 %	4 %	0 %	2 %	4 %
40 år	kr 2 017 044	kr 1 140 115	kr 696 709	kr 1 055 720	kr 638 357	kr 438 102
50 år	kr 1 499 856	kr 987 377	kr 681 403	kr 493 975	kr 356 664	kr 275 843
60 år	kr 704 821	kr 547 009	kr 389 507	kr -614 234	kr -420 717	kr -288 102

6 Konklusjon

I det norske pensjonssystemet er det «innlåingsmekanismer» som fører til pensjonskostnader ved jobbskifte mellom offentlig og privat sektor. Jeg har i denne oppgaven forsøkt å belyse kostnaden som oppstår på gjenstående livsløpsinntekt ved overgang av jobb fra offentlig til privat sektor og omvendt.

Pensjonsberegningene er utført med visse forenklinger knyttet til bruk av alderspensjon fra folketrygden etter gamle opptjeningsregler også for kohorter som egentlig skal få beregnet alderspensjonen etter det nye opptjeningssystemet. Årsaken er at det ikke finnes samordningsregler knyttet til offentlig tjenstepensjon med det nye opptjeningssystemet. Fra utregningene jeg har gjort i oppgaven kan vi se det nye opptjeningssystemet vil være en høyere enn det gamle. Derfor kan det tenkes at det vil skje en innstramming i samordningsreglene med offentlig tjenstepensjon. I tillegg har vi sett bort fra pensjonsordningene i privat sektor. Det er på grunn av at vi anser at summen av forventet utbetalt pensjon tilsvarer det som er betalt inn til pensjonsordningen i løpet av yrkeskarrieren.

Videre har jeg beregnet de neddiskonterte gjenstående livsløpsinntektene for offentlig og privat sektor, for henholdsvis 40, 50 og 60 år etter kjønn, utdanningsnivå og alternative pensjonsaldere ved 62 og 67 år, med ulike forutsetninger om diskonteringsrenten. Samme beregningene har jeg utført på ansatte som foretar jobbskifte ved 40, 50 og 60 år. På den måten har jeg kunnet sammenligne effekten av innlåingsmekanismene på gjenstående livsløpsinntekt for disse gruppene.

Resultatene av gjenstående livsløpsinntekt viser at inntektsnivåene mellom privat og offentlig sektor har mye å si for om det oppstår et tap av gjenstående livsløpsinntekt, da spesielt for inntektsgruppene hvor lønnsforskjellene mellom offentlig og privat sektor er stor. For de akademiske yrkene ser vi for eksempel at privat ansatte har høyere neddiskontert gjenstående livsløpsinntekt enn statlig ansatte ved uttak av alderspensjon fra 67 år, mens de statlig ansatte gjerne har høyere forventet gjenstående livsløpsinntekt ved uttak av alderspensjon fra 62 år. Årsaken ligger i høyere utbetalt offentlig AFP fra 62 år enn den privat AFP-ordningen, samt høyere inntekt i privat sektor til 67 år. Dette gjør at de statlig ansatte taper forventet gjenstående livsløpsinntekt ved overgang og ved uttak av alderspensjon fra 62 år, men vinner gjenstående livsløpsinntekt ved uttak fra 67 år. Dersom uttaket skal skje fra 62 år og den

statlige ansatte ønsker økt forventet gjenstående livsløpsinntekt må overgangen skje tidlig slik at en får flere år med lønnsinntekt.

Effekten forsterkes for inntektsgruppene hvor lønnsforskjellene mellom offentlig og privat sektor er små. For yrker uten krav til utdanning vil en overgang fra offentlig til privat føre til et tap i gjenstående livsløpsinntekt ved omtrent alle aldre og uttakstidspunktene i beregningene.

Dersom inntekten er lavere offentlig sektor, vil tidlig overgang kunne føre til lavere rettigheter i alderspensjon fra folketrygden etter det gamle opptjeningssystemet. Hvor store disse kostnadene er avhenger av tidspunkt for valg av jobbskifte. Effektene kan kompenseres av eventuelle inntektsforskjeller. For AFP-ordningene i privat sektor gjelder det kravet om ansiennitet som gjør at en mister muligheten til å opparbeide seg rettigheter etter 55 år. I tillegg virker det å være av betydning at offentlig AFP-ordning fra 62 år høyere enn tilsvarende AFP-ordning i privat sektor.

Ved jobbskifte til offentlig sektor vil en miste sine rettigheter til livsvarig AFP. Samtidig vil en overgang til offentlig sektor føre til sterkt begrenset mulighet til å opparbeide seg rettigheter til offentlige tjenestepensjonsordningen. Inntektsforskjellen gjør at det ikke lønner seg mye for en høyere inntektsgruppe som de akademiske yrkene å skifte jobb til offentlig sektor. Både de menn og kvinner i de akademiske gruppene taper livsløpsinntekt ved de fleste overgangsalder og tidspunkt for uttak av pensjon.

For gruppen som tilhører yrker uten krav til utdanning er lønnsforskjellene mellom offentlig og privat sektor små. Her ser vi at privat ansatte vil tjene på jobbskifte til offentlig sektor ved omtrent alle aldre og uttakstidspunkt.

I tilfeller hvor inntektsforskjellene er små vil vi få en mindre effekt av tap ved jobbskiftet.

Inntektsforskjellene virker derfor til å ha en sterk betydning på gjenstående livsløpsinntekt og kostandene ved overgang.

Litteraturliste

- Barth, E., M. Røed, P. Schøne og H. Torp (2004): Arbeidsmarkedet for akademikere, ISF-rapport 2004:9, Oslo: Institutt for samfunnsforskning
- Barth, J.K. (2005): «Den samfunnsøkonomiske avkastningen av utdanning» i Utdanning 2005 – deltakelse og kompetanse, Statistiske analyser 74, Oslo/Kongsvinger: Statistisk sentralbyrå
- Brunborg, H., D. Fredriksen, N.M. Stølen og I. Texmon (2008): Levealdersutvikling og delingstall, Økonomiske analyser 4/2008. Oslo/Kongsvinger: Statistisk sentralbyrå
- Borgan, J.K (2009): Yrke og dødelighet 1960-2000, Rapporter 5/2009. Oslo/Kongsvinger: Statistisk sentralbyrå
- Borjas, G. (2002): The wage structure and the sorting of workers into the public sector, NBER working paper 9313.
- Dickson, M., F. Postel-Vinay og H. Turon (2014): The lifetime earnings premium in the public sector: The view from Europe, IZA discussion paper No.8159, Bonn: IZA
- Finansdepartementet (2005): Veileder i samfunnsøkonomiske analyser
http://www.regjeringen.no/nb/dep/fin/dok/lover_regler/reglement/2005/veileder-i-samfunnsokonomiske-analyser.html?id=107648 , sist åpnet 13/10-2014
- Fredriksen, D. og N.M. Stølen (2011): Utformingen av ny alderspensjon i folketrygden, SSB-rapport 22/2011. Oslo/Kongsvinger: Statistisk sentralbyrå
- Hernæs, E., J. Piggott, O.L. Vestad og T. Zhang (2011): Job changes, wage changes, and pension portability. Rapport 1/2011. Frisch senteret
- Hyggen, C. og G. Veland, (2008): Tjenestepensjon, utdanning og lønn. Fafo-rapport 2008:46, Oslo: Fafo.
- Hægeland, T. (2003) «Økonomisk avkastning av utdanning» i Utdanning 2003 – ressurser, rekruttering og resultater, Statistiske analyser 60, Oslo/Kongsvinger: Statistisk sentralbyrå.
- Hægeland, T. og L.J. Kirkebøen, (2007). Lønnsforskjeller mellom utdanningsgrupper. Notat 2007/36, Oslo/Kongsvinger: Statistisk sentralbyrå

- Kirkebøen, L.J. (2005). Lønn som fortjent? Forskjeller i livsløpsinntekt mellom utdanningsgrupper. Økonomisk institutt, Universitetet i Oslo
- Kirkebøen, L.J. (2010): Forskjeller i livsløpsinntekt mellom utdanningsgrupper. Rapporter 43/2013. Oslo/Kongsvinger: Statistisk sentralbyrå
- Krokstad, S., R. Johnsen og S. Westin (2002): Medisinske og ikke-medisinske risiko-faktorer for uførepensjon. Tidsskrift for den norske lægeforening, 2002; 122:1479-85
- Lov om obligatorisk tjenstepensjon (OTP-loven). Sist endret LOV-2013-12-13-106 fra 01.01.2014
- Lien, O.C. (2014): Få bytter jobb etter fylte 50 år. Arbeid og velferd, nr.1/2014, s. 37-50. Oslo: Arbeids- og velferdsforvaltningen
- Moen, E. og L. Semmingsen (1996): Utdanning og livsløpsinntekt, SNF-rapport 96/96, Oslo: Stiftelsen for samfunns- og næringslivsforskning.
- OECD (2013) Ageing and Employment Policies: Norway 2013. Paris: OECD
- Plahte, A. og H. Nordstoga (2010): *Alt du trenger å vite om pensjonsreformen*, 1.utgave, 1.opplag.Oslo: Cappelen Damm Akademiske Forlag
- Plahte, A. og H. Nordstoga (2013): *Alt du trenger å vite om pensjon*, 2. utgave, 1.opplag. Oslo: Cappelen Damm Akademiske Forlag
- Postel-Vinay, F. og H. Turon (2007), The public pay gap in Britain: Small differences that (don't?) matter, Economic Journal, vol. 117, pp. 1460-1503
- Raaum, O., T.E. Aabø og T. Karterud (1999). Utdanning og livsinntekt i Norge. Rapport 5/1999, Oslo: Frisch senteret.
- Schøne, P. (2004): Lønnsforskjeller i offentlig og privat sektor. ISF-rapport 2004:2. Oslo: Institutt for samfunnsforskning

Statistikkbanken – SSB.no;

Forventet gjenstående levetid, etter kjønn og alder, Tabell: 05375:

<https://www.ssb.no/statistikkbanken/selectvarval/Define.asp?subjectcode=&ProductId=&MainTable=ForvLevetid&nvl=&PLanguage=0&nyTmpVar=true&CMSSubjectArea=befolkning&KortNavnWeb=dode&StatVariant=&checked=true>, sist åpnet 13/10-2014

Gjennomsnittlig månedslønn for ansatte, heltidsekvivalenter, etter arbeidstid, sektor, kjønn og yrkesgruppe, Tabell: 08059:

<https://www.ssb.no/statistikkbanken/selectvarval/Define.asp?subjectcode=&ProductId=&MainTable=LonnAnsPrivTidYrke&nvl=&PLanguage=0&nyTmpVar=true&CMSSubjectArea=arbeid-og-lonn&KortNavnWeb=lonnansatt&StatVariant=&checked=true> , siste åpnet 13/10-2014

Gjennomsnittlig månedslønn for ansatte, heltidsekvivalenter, etter arbeidstid, kjønn og sektor, Tabell: 06483:

<https://www.ssb.no/statistikkbanken/selectvarval/Define.asp?subjectcode=&ProductId=&MainTable=LonnSektorAlle&nvl=&PLanguage=0&nyTmpVar=true&CMSSubjectArea=arbeid-og-lonn&KortNavnWeb=lonnansatt&StatVariant=&checked=true> , sist åpnet 13/10-2014